

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Prediktor Utama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar

Yohanis¹, Guntur Suryo Putro², Mirnawati³

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Abstrak

Dipilihnya Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Takalar sebagai objek penelitian Karena seringkali kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja tidak memperoleh porsi yang wajar dan bahkan dicenderung di marjinalkan. Masalah kepuasan kerja dibiarkan begitu saja, tanpa pembinaan dan pengolaan. Akibatnya, banyak pegawai yang lemah kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja yang terjadi adalah para pegawai merasakan suasana kerja disana kurang kondusif membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan juga kebanyakan disana pengambilan-pengambilan keputusan itu bepusat pada satu pimpinan saja para pegawai tidak diberikan kesempatan untuk membuat keputusan-keputusan yang strategis. Hal ini tentunya berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut dan juga berdampak negatif terhadap organisasi. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai prediktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian t yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The Takalar District Public Works Agency was chosen as the object of research because often job satisfaction as a performance predictor does not get a reasonable portion and even tends to be marginalized. The problem of job satisfaction is left unattended, without coaching and treatment. As a result, many employees have low job satisfaction. The problem of job satisfaction that occurs is that employees feel the work atmosphere there is not conducive to making employees less comfortable at work and also most of the decision-making there is centered on one leader alone, employees are not given the opportunity to make strategic decisions. This of course has a negative impact on the employee's performance and also has a negative impact on the organization. The purpose of this study was to determine the role of job satisfaction as the main predictor in improving employee performance at the Public Works Office of Takalar Regency. The method used is a quantitative method. The method of data collection in this study was through the distribution of questionnaires. The sample in this study were 48 employees of the Public Works Department of Takalar Regency. The results of this study indicate that the variable job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the t test which shows that job satisfaction is positive on the performance of the employees of the Takalar Regency Public Works Department.

Keywords: job satisfaction, employee performance

*Penulis Koresponden: Yohanis (yohanisdampi2@gmail.com)

Artikel Masuk: 18 Mei 2021, Revisi: 22 Mei 2021, Diterima: 26 Mei 2021, Publish: 30 Mei 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Pendahuluan

Pembangunan infrastruktur adalah sebagai sebuah pelayanan yang di berikan oleh negara. Pemerintah pusat sendiri telah mengalokasikan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) di bidang infrastruktur khususnya jalan dan jembatan, baik untuk pembangunan, peningkatan maupun pemeliharaan ke dalam anggaran Departemen Pekerjaan Umum. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Berdasarkan data anggaran kementerian PU tahun 2020 yang lalu, terdapat anggaran sebesar Rp.87,76 triliun yang di gunakan untuk melanjutkan program kerja melalui belanja infrastruktur pekerjaan umum seperti pembangunan, dan pemeliharaan bendungan, irigasi, jalan, jembatan, sistem air minum, penataan kawasan strategis, pariwisata, dan rumah bagi MBR. Namun, dari total anggaran tersebut penyerapan anggaran hanya terealisasi sebesar Rp. 59,57 triliun atau 60% dari total anggaran tahun 2020. Hal ini selain karena masa pandemi yang mengakibatkan turunnya investasi dan ekspor impor juga karena para aparatur sipil negara yang belum maksimal untuk menunjang pembangunan sarana dan prasarana tersebut Machmudi (2020) dan Gatra (2019)

Bila dilihat dari sumber daya air terlihat masih banyaknya sarana prasarana pengairan dalam kondisi yang memprihatinkan dan belum optimalnya sistem pengairan yang terintegrasi (PUPR, 2018). Hal ini terjadi kemungkinan karena lemahnya peran kelembagaan dalam pengelolaan sumber daya air. Hal ini tidak berbeda jauh dengan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar yang mana dinas setempat telah mengupayakan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien seperti halnya dalam pengerjaan jalan Beton di Kabupaten Takalar. Juga telah melakukan teguran atas pengerjaan tersebut (tribuntimur, 2020). Hal ini menandakan bahwa kinerja dinas pekerjaan umum kabupaten Takalar masih perlu ditingkatkan.

Kinerja yang baik tentunya akan sangat membantu perkembangan organisasi karena kinerja pegawai memegang peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya jika tidak didukung oleh kinerja yang baik (Wardhana, Tarmed, & Sumiyati, 2016). Namun yang menjadi masalah di Dinas Pekerjaan Umum dalam pelaksanaan pembangunan jalan di Kabupaten Takalar secara umum adalah adanya miskordinasi antara SKPD dan Dinas-dinas terkait. Koordinasi yang kurang maksimal dalam pengumpulan data dan informasi sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan pembangunan (Nawir, 2021). Dinas Pekerjaan Umum Takalar juga merasa kesulitan karena minim nya kesadaran SKPD dalam pengelolaan data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun alternatif-alternatif prioritas program pembangunan jalan di Kabupaten Takalar yang menyebabkan permasalahan untuk merencanakan pelaksanaan pembangunan selanjutnya. Selain itu berdasarkan pengamatan awal peneliti masih terlihat belum seluruh lahan sawah terakses air irigasi karena masih terdapat konflik pemanfaatan air untuk air minum dan Jaringan irigasi belum seluruhnya menjangkau seluruh area pertanian beririgasi/ sawah meskipun pemerintah telah bangun jaringan irigasi dibulan Oktober lalu (Kadir, 2020). Hal ini menjadi bukti bahwa minimnya tanggungjawab yang dimiliki oleh para SKPD sehingga ketepatan waktu dalam mengerjakan program-program prioritas menjadi terhambat.

Masih ada juga jalan lintas antar kabupaten maupun antar kampung yang dianggap belum layak untuk digunakan dan luput dari perhatian pemerintah (Ady, 2021). Jalan antar kampung tersebut masih berupa tanah merah dan kondisi jalan akan menjadi sangat licin apabila terguyur hujan. Hal ini jelas membahayakan para pengendara yang menggunakan jalan tersebut, tapi masyarakat tidak memiliki pilihan lain melainkan untuk menggunakan jalan tersebut karena jalan tersebut merupakan satu-satunya akses jalan yang dapat digunakan. Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa ketelitian dan perhatian para SKPD kabupaten Takalar masih kurang dan perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas. Dengan kata lain kinerja para SKPD di lingkungan dinas Pekerjaan Umum kabupaten Takalar masih belum optimal.

Tidak kalah pentingnya adalah variabel kepuasan sebagai sebuah input untuk memaksimalkan kinerja pegawai di suatu instansi (Rindiantika, 2018). Kepuasan merupakan faktor yang sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan dikarenakan semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin baik pula kualitas kerja yang di hasilkan, begitupun sebaliknya jika tidak ada kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan maka kualitas kerja yang dihasilkan di khawatirkan menurunnya tingkat kualitas kerja. (Puspitawati, 2014). Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan para Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, kenyataan yang terjadi adalah para pegawai Dinas Pekerjaan Umum merasakan suasana kerja disana kurang kondusif membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan juga kebanyakan disana

pengambilan-pengambilan keputusan itu bpusat pada satu pimpinan saja para pegawai tidak diberikan kesempatan untuk membuat keputusan-keputusan yang strategis. Kemudian kurangnya promosi jabatan membuat para pegawai tidak merasa termotivasi untuk bekerja.

Hal ini menggambarkan bahwa kurangnya tingkat kepuasan kerja para pegawai yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum. Di samping itu, peneliti menemukan pula adanya perbedaan pendapat dari beberapa peneliti terdahulu mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja, baik itu di level individu maupun di level organisasi. Siagian (2018) mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh bagi level organisasi yang di temukan bahwa organisasi lebih banyak pekerja yang puas terhadap hasil kerjanya sehingga kinerja mereka semakin meningkat. Pendapat ini berbeda dengan Fitriastuti (2013) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melainkan dipengaruhi oleh aspek lainnya.

Untuk mengatasi masalah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori penetapan tujuan (goal setting theory) dimana salahsatu dari perspektif teori ini adalah suksesnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah terletak pada kinerja pegawainya. Oleh karena itu peneliti berpendapat bahwa untuk menyelesaikan masalah ini salah satu yang perlu diutamakan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Sehingga mampu mengoptimalkan hasil kerja dan mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas dan untuk mengatasi gap-gap yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Peran Kepuasan Sebagai Prediktor Utama dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Takalar"

Penulis merumuskan masalah penelitian yaitu : 1). Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar?, 2) Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar?. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Peran Kepuasan Kerja sebagai Prediktor Utama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Takalar.

Tinjauan Pustaka

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) menekankan pada hubungan antara kinerja yang dihasilkan dan tujuan yang di tetapkan. Konsep dasarnya yaitu mempunyai seseorang untuk memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Ada prinsip dalam penetapan tujuan yaitu tujuan harus jelas, tujuan harus memiliki tingkat kesulitan menengah sampai tinggi, pegawai harus menerima tujuan itu, pegawai yang menerima umpan balik mengenai kemajuannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut, dan tujuan yang ditentukan secara partisipatif lebih baik daripada tujuan yang ditentukan begitu saja. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi untuk mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan teori penetapan tujuan peningkatan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai. Dimana semakin tinggi peranan dari faktor penentu maka akan semakin tinggi pula tujuan yang di capai (Locke, 2013)

Kepuasan Kerja Wijono (2010) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Titsari (2014) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Handoko (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipahami dengan lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan. 1. Sikap dan Kepuasan kerja pekerjaan seseorang akan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang seharusnya diterima. 2. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan dari individu itu sendiri. 3. Kepuasan kerja adalah perasaan, pemikiran, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sebgaiian dari pekerjaan tersebut. 4. Kepuasan kerja dalah respon affetive atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan Sinambella (2012).

Menurut beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

Hasibuan (2000) membedakan menjadi tiga jenis yaitu: 1. Kepuasan kerja, merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan untuk memperoleh hasil kerja yang baik, penempatan, perlakuan, serta suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, meskipun balas jasa itu penting. 2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan Kepuasan, adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan pegawai tersebut untuk mencukupikebutuhannya. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar, terutama lagi yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memerhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. 3. kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan lebih di rasakan oleh pegawai di kombinasi dalam dan di luar pekerjaan apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja dapat digunakan job descriptive index (JDI) menurut Luthans (1995) ada lima yaitu : 1. Pembayaran seperti gaji dan upah 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi pekerjaan 4. Kepenyeliaan (Supervisi). Brown (1998) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebagai berikut : 1. Kedudukan atau Posisi 2. Umur 3. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial 4. Mutu Pengawasan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi: kesesuaian kepribadian dan pekerjaan, dan persepsi terhadap balas jasa yang adil dan layak. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi: rekan sekerja yang mendukung, sikap pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan.

Kotler & Keller (2016) mengukur kepuasan kerja dari ekspektasi dan persepsi terhadap suatu pekerjaan. Ekspektasi merupakan sesuatu yang diinginkan dalam diri seseorang dengan harapan mendapat hasil yang diharapkan. Sedangkan persepsi tentang pekerjaan merupakan sebuah proses bagaimana seseorang memandang, menafsirkan dan memberikan arti terhadap segala hal atau peristiwa yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sedangkan Robbins & Judge (2009) menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu: 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan 2. Kepuasan terhadap Imbalan 3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Arifin (2014) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Mathis (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Beudreau (1997) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja personil dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut : 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi personil terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan personil. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang personil yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana personil mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab personil terhadap kantor.

Indikator menurut Robbins diatas tidak berbeda jauh dengan Mangkunegara (2013) dimana menurutnya kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 1. Kualitas Kerja dimana ketelitian dalam bekerja atau kerapihan dalam bekerja. 2. Kuantitas Kerja dimana banyaknya pekerjaan yang sudah di selesaikan 3. Tanggung Jawab dimana berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

Kerangka pikir membantu menjelaskan suatu hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Dimana variabel bebas adalah (Independent variable) Kepuasan Kerja (X), dan Variabel terikat (Dependent variable) Kinerja (Y), dan berikut adalah gambaran kerangka pikir dalam penelitian tersebut :



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Peneliti

Metode

Teknik Analisis Data Teknik yang digunakan adalah skala likert, Sugiyono (2014) digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dapat dijabarkan sebagai indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

| Pilihan Jawaban | Pernyataan Positif | Pernyataan Negatif |
|---------------------------|--------------------|--------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Netral (N) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

Sumber:

Pengolahan data dengan menggunakan solution program computer yaitu program SPSS versi 21 (Statistical Package Of Social Sciences), yang dimana analisis yang digunakan adalah analisis statistic regresi sederhana.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kinerja Pegawai

Uji Validitas Dalam (Ghozali I. , 2013) menyatakan bahwa uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Reliabilitas Dalam (Ghozali I. , 2009) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah alat ukur kuesioner yang menjadi indikator dalam perubahan atau konstruk. Uji Asumsi klasik Uji Asumsi Klasik adalah uji yang menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier, dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal yang dituntut dapat melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan pada populasi, mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis ini disebut dengan hipotesis statistik. Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana disusun pada bentuk kalimat pertanyaan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Data Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| No | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--------------------|---------------------------|---------|------------|
| | | Kepuasan Kerja (X) | | |
| 1 | X1 | 0,337 | 0,285 | Valid |
| 2 | X2 | 0,520 | 0,285 | Valid |
| 3 | X3 | 0,447 | 0,285 | Valid |
| 4 | X4 | 0,437 | 0,285 | Valid |
| 5 | X5 | 0,312 | 0,285 | Valid |
| 6 | X6 | 0,293 | 0,285 | Valid |
| 7 | X7 | 0,292 | 0,285 | Valid |
| 8 | X8 | 0,287 | 0,285 | Valid |
| 9 | X9 | 0,290 | 0,285 | Valid |
| 10 | X10 | 0,286 | 0,285 | Valid |
| 11 | X11 | 0,332 | 0,285 | Valid |
| 12 | X12 | 0,384 | 0,285 | Valid |

Sumber: data yang diolah, 2021

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel.

Table 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

| No | Variabel/Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--------------------|----------------------------|---------|------------|
| | | Kinerja Pegawai (Y) | | |
| 1 | Y1 | 0,320 | 0,285 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,421 | 0,285 | Valid |
| 3 | Y3 | 0,381 | 0,285 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,425 | 0,285 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,448 | 0,285 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,422 | 0,285 | Valid |
| 7 | Y7 | 0,339 | 0,285 | Valid |
| 8 | Y8 | 0,464 | 0,285 | Valid |
| 9 | Y9 | 0,385 | 0,285 | Valid |
| 10 | Y10 | 0,446 | 0,285 | Valid |
| 11 | Y11 | 0,903 | 0,285 | Valid |
| 12 | Y12 | 0,888 | 0,285 | Valid |

Sumber : Data yang diolah, 2021

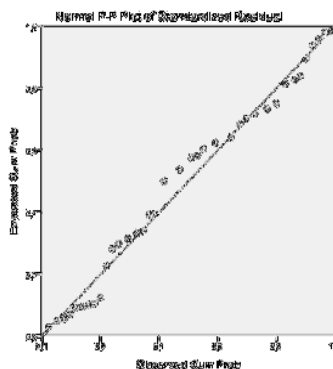
Hasil di atas dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian atau pernyataan yang diajukan adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,801 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,771 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 21.0, 2021

Hasil tabel 9. menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja ini mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,801 (> 0,60), sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach alpha sebesar 0,771 (>0,60). Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kuesionernya secara konsisten dan variabel tersebut dapat diandalkan.



Gambar 2. Uji Normalitas

Gambar 2 menandakan bahwa model asumsi normalitas dan model regresi layak dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Uji Hipotesis a) Uji Parsial (t)

Tabel 5. Uji Parsial (t)
Coefficientsa

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,589 | 2,559 | | 2,575 | ,013 |
| | KEPUASAN | ,845 | ,053 | ,920 | 15,889 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah dengan, 2021

Berdasarkan hasil output diatas dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mempunyai t hitung sebesar 15,889. Dengan demikian t hitung > t tabel (15,889 > 0,2353. → t table) yang secara statistik variabel kepuasan kerja (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

b) Uji Determinasi (R²)

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summaryb

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,920a | ,846 | ,843 | 3,228 |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah, 2021

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa R square sebesar 0.846 yang artinya adalah Kinerja pegawai di kantor PU Takalar dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan sebesar 84,6%, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara statistic dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkannya. Hasil uji t terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. Dari hasil analisis ini terlihat jelas perbedaan antara pegawai yang memiliki kepuasan kerja menunjukkan hasil kinerja yang baik dari pegawai lain yang kurang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Fabiola (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dimana ketika kepuasan kerja semakin baik dalam hal kebutuhan sesuai harapan, maka kinerja seorang pegawai akan semakin baik pula.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikantor dinas PU Kabupaten Takalar. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di dikantor dinas PU Kabupaten Takalar. Ditemukan pula nilai beta sebesar 0,845 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai 84,5%.

Berdasarkan Hasil Penelitian ini, tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar, maka peneliti memberikan saran yaitu : 1. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal kerja sama dan berkoordinasi dengan pegawai lain, maka perlu direvisi agar pegawai mengerti dan tau sejauh mana kemampuan dan kinerjanya selama ini. 2. Kepuasan kerja individu perlu diperhatikan, sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat terus di tingkatkan.xxx

References

- Ady. (2021). Banyak Lubang, Jalan Poros Takalar-Jeneponto Dikeluhkan Warga. Diambil kembali dari RakyatSulsel.co: <https://rakyat.sulsel.co/2021/02/05/banyak-lubang-jalan-poros-takalar-jeneponto-dikeluhkan-warga/>
- Argensia. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. MANAJEMEN.
- Arifin. (2014). Definisi Kinerja Pegawai Serta Motivasi Terhadap kinerja Pegawai. Administrasi Bisnis.
- Bungin, b. (2011). Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Chandra, A. E. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PD. Wonoagung Sejahtera di Gresik, Thesis Program Magister Manajemen, Surabaya, Universita Katolik Widya Mandala Surabaya. manajemen SDM.
- Dian Kristianto, S. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Manajemen .
- Effendi, R. (2020). Besarnya Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Economic.
- Fabiola, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap pegawai. manajemen bisnis.
- Fitriastuti, T. (2013). Kinerja pegawai di pengaruhi oleh kecerdasan emosional . Jurnal Dinamika Manajemen, 4.
- Florida Dessy Putri, S. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. economia.
- Gatra, S. (2019, 2 26). Total Dana Desa 2019-2024 RP 400 trILLIUN. Diambil kembali dari Kompas.com: <http://nasional.com/read/2019/02/26/17333511/total-dana-desa-rp-400-trilliun>
- Ghozali, I. (2009). Ekonometrika teori konsep dan aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2000). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. ekonomi dan bisnis.
- Hasibuan. (2000). pengaruh kepuasn kerja pegawai pada badan koordinasi. manajemen dan bisnis. Indonesia. (2017, juni 23). Diambil kembali dari Indonesia-Investments.com/id: <https://www.ondonesia-inversments.com/id/bisnis/risiko/infrastruktur>
- Indrawati. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap kinerja Pegawai . Manajemen bisnis dan Sdm.
- Kadir, A. (2020, 11). Sulsel bangun irigasi tetes pertama di Takalar senilai Rp 17,6 miliar. Diambil kembali dari Antaranews.com: <https://www.antaranews.com/berita/1788781/sulsel-bangun-irigasi-tetes-pertama-di-takalar-senilai-rp-176-miliar>
- Kotler, K. (2016). Kepuasan Kerjadan Loyalitas Kerja Pegawai. economy.
- Locke, K. (2013). TEORI PENETAPAN TUJUAN.
- Machmudi, M. I. (2020, november 04). Realisasi Anggaran Kementerian PU.
- Mangkunegara. (2013). Kinerja Pegawai. Pamator Journal.

- Mathis. (2016). definisi kinerja pegawai . ilmiah magiste manajemen.
- Musriha. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja . *Economia*.
- Nawir, M. (2021, Juni). Sekda Takalar Pimpin Rakor Percepatan Pembangunan Daerah. Diambil kembali dari makassarterkini.id: <https://makassar.terkini.id/sekda-takalar-pimpin-rakor-percepatan-pembangunan-daerah/>
- PUPR, H. I. (2018). KEMENTERIAN PUPR . Dipetik 2018, dari bpsdm.pu.go.id: <http://bpsdm.pu.go.id>
- Puspitawati, N. M. (2014). Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi . *Ejournal Manajemen Strategi*.
- Rindiantika, O. (2018, November 1). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Administrasi Bisnis*.
- Robbins, S. P. (2006). *PERILAKU ORGANISASI*. JAKARTA: PT INDEKS KELOMPOK GRAMEDIA.
- Robbins, S. P. (2009). *Organizational Behavior*, . thirteen edition .
- Sanjaya, R. (2018). Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. pesisir barat: repository.adenintan.ac.id.
- Siagian. (2011). Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai. 230.
- Siagian, H. (2018). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Agora*, 1.
- Sinambella. (2012). *DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA*. EKONOMI .
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, .. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumilat, C. (2011). Komunikasi yang baik terhadap atasan. *Acta Diurna*.
- Titsari. (2014). definisi kepuasan kerja. *Administrasi isnis*.
- tribuntimur. (2020). *com. makassar: tribuntimur*.
- Utari. (2005). Pengaruh Kepuasan Kerja. *manajemen* .
- Wardhana, R. M., Tarmedi, E., & Sumiyati. (2016). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI. *Journal of Business Management Education*, 91.
- Wijono, S. (2010). Definisi Kepuasan Kerja . *Ekonomi Bisnis*.