

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau



Oleh :

DEBBI YORISKA
NPM. 145210184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut :

Nama : DEBBI YORISKA
NPM : 195210184
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KEPUASAN KERJA PEKAWAI
PADA KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI
SUMATERA III PEKANBARU

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30 %, yaitu 20 %
(Dua puluh persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Februari 2020

Ketua Program Studi

Azmansyah, SE., M.Econ

ORIGINALITY REPORT

20%	19%	2%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	mafiadoc.com Internet Source	4%
2	repository.usu.ac.id Internet Source	2%
3	docobook.com Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	2%
5	fr.scribd.com Internet Source	1%
6	media.neliti.com Internet Source	1%
7	es.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
9	www.docstoc.com Internet Source	1%

Dicetak oleh: Restu Hidayati
Arilayati 19/02.20.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



10 Submitted to Universitas Terbuka 1%
Student Paper

11 Submitted to Universitas Pelita Harapan 1%
Student Paper

12 text-id.123dok.com 1%
Internet Source

13 www.scribd.com 1%
Internet Source

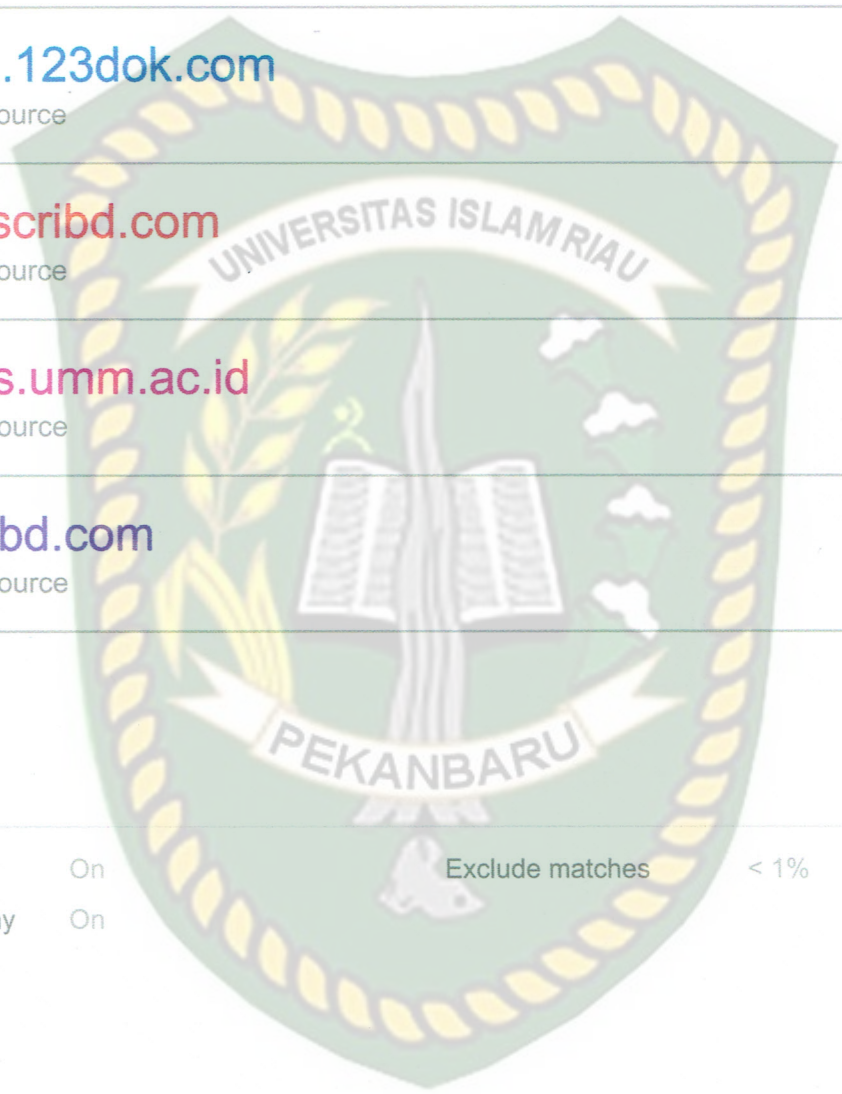
14 eprints.umm.ac.id 1%
Internet Source

15 id.scribd.com 1%
Internet Source

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%



A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'S' or 'B', located in the bottom right corner of the page.

ABSTRAK
ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI
WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU

Oleh

DEBBI YORISKA
NPM. 145210184

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 89 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana indikator emosional pegawai terhadap situasi kerja dalam kriteria sangat memuaskan, sementara indikator hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi dan pegawai memiliki respon afektif dalam kriteria memuaskan. Secara rata-rata kepuasan kerja pegawai dalam kategori sangat memuaskan. Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Setiap individu akan puas secara berbeda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Pegawai, Emosional Pegawai Terhadap Situasi Kerja, Hasil Kerja Yang Dicapai Dapat Terpenuhi, Dan Pegawai Memiliki Respon Afektif.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat limpahan Rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul “ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU” Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak.CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Firdaus, AR, SE., M. Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Eva Sundari, SE., MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Bapak Drs. Asril, MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Bapak Azmansyah, SE., M. Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
7. Ibu Prof. Dra. Hj. Sri indrastuti S, SE., MM selaku Pembimbing I dalam penulisan Skripsi ini telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis.
8. Bapak Drs. Asril, MM, selaku Pembimbing II dalam penulisan Skripsi ini telah mengorbankan waktu untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
11. Buat Ayah (Armendri) dan Ibu (Sutini,SE) tercinta yang tak henti-henti memberikan dukungan dan limpahan do'a dan kasih sayang.
12. Serta sanak saudara Galuh dan Galang yang menyemangati saya dalam menulis Skripsi ini.
13. Kepada sahabat terbaik ku Ray ayu ningsih, terimakasih telah mendukung dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

14. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin
Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pekanbaru, 08 Mei 2020

Penulis

Debbi Yoriska
NPM.145210184

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kepuasan Kerja	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.2. Teori kepuasan kerja.....	10
2.1.3. Komponen Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Penelitian	34
2.4. Hipotesis Peneliti.....	34
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi / Objek Penelitian	35
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.4. Jenis dan Sumber Data	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	41

4.2. Struktur Organisasi Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	42
4.3. Job Description/ Tugas Pokok.....	44
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identifikasi Responden.....	55
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
5.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
5.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Situasi Kerja.....	62
5.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Hasil kerja yang Dicapai dapat terpenuhi.....	68
5.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai memiliki Respon afektif.....	75
5.3 Pembahasan.....	86
BAB VI : PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran-Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran I	

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru 2014-2018.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Pada Bulan Januari s/d Desember 2018.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 5.1	Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 5.2	Tingkat Umur Responden di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	56
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan di pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	57
Tabel 5.4	Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	59
Tabel 5.5	Uji Validitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai.....	62
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	63
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	65
Tabel 5.10	Rekapitulasi tanggapan Responden Mengenai Emosional Pegawai terhadap situasi kerja.....	66
Tabel 5.11	Kriteria Penilaian.....	67

Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil.....	68
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil.....	70
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil.....	71
Tabel 5.15	Rekapitulasi tanggapan Responden Mengenai hasil kerja yang dicapai/dapat terpenuhi.....	73
Tabel 5.16	Kriteria Penilaian.....	74
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan penilaian pegawai.....	75
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai gaji atau kompensasi yang diterima pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	77
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	78
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai pengawasan pegawai selesai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	80
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	81
Tabel 5.22	Rekapitulasi tanggapan Responden Mengenai pegawai memiliki respons Afektif.....	83
Tabel 5.23	Kriteria Penilaian.....	83

Tabel 5.24	Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	85
Tabel 5.25	Kriteria Penilaian.....	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka pemikiran.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	44
Gambar 6.1	Foto Bersama Pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.....	109



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam bisnis. Selain sumber daya alam dan modal, sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Untuk alasan ini, sistem manajemen personalia yang baik diperlukan. Saat ini, kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal paling penting karena kepuasan kerja mempengaruhi proses seluruh organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai yang berlaku untuk mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan dan kebutuhan individu, semakin tinggi kepuasan kognitif dan sebaliknya.

Menurut Martoyo (2012:45) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai. Dari organisasi / instansi / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Balas jasa kerja pegawai, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja tampaknya berdampak pada kehadiran di dunia kerja dan keinginan untuk membawa perubahan di tempat kerja juga mempengaruhi keinginan untuk bekerja. Keinginan atau motivasi staf sering diungkapkan dalam kegiatan pendukung yang mengarah pada tujuan. Kepuasan telah dijelaskan

sebagian, tetapi dibutuhkan lebih banyak pemahaman untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang hubungan antara kepuasan dan motivasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku padanya. Apresiasi kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Kepuasan kerja adalah sifat umum yang berasal dari banyak sikap khusus terhadap faktor kerja, adaptasi dan hubungan sosial orang di luar pekerjaan. Setiap organisasi bertujuan untuk mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan optimal kinerja organisasi terkait erat dengan kepuasan karyawan. Ini adalah salah satu penentu kinerja organisasi. Kepuasan di tempat kerja dianggap sebagai emosi positif atau perasaan senang. Menurut evaluasi karyawan terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap tidak pernah gagal, tepat waktu, bersemangat, dan termotivasi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang merupakan pelaksana pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai. Berikut ini dapat dilihat jumlah pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III
Pekanbaru 2014-2018

Tahun	Golongan				Jenis Kelamin		Pendidikan						
	I	II	III	IV	Perem- puan	Laki- laki	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3
2014	7	38	48	6	41	58	5	4	34	14	34	8	-
2015	7	37	46	7	40	57	5	2	32	17	33	8	-
2016	6	35	47	8	40	56	3	2	30	16	35	10	-
2017	5	31	44	9	38	51	2	2	27	15	32	11	-
2018	5	31	43	10	38	51	2	2	27	15	31	12	-

Sumber : Bagian Umum Kantor Balai Wil. Sungai Sumatera III Pekanbaru

Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru menetapkan program prioritas yaitu meningkatkan sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan menetapkan pendidikan formal minimal SMA, namun pada kenyataannya pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru masih ada yang berpendidikan SMP bahkan SD. Kesesuaian pendidikan pegawai terhadap posisi jabatan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena jika pegawai bekerja pada pekerjaan yang diluar kemampuannya maka hasil yang dicapai akan kurang optimal. Juga salah satu kondisi yang menggambarkan kepuasan kerja melalui tingkat kehadiran para pegawai. Jumlah pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru tahun 2018 sebanyak 89 orang. Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi pegawai dengan *finger print* di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III
Pekanbaru Pada Bulan Januari s/d Desember 2018

Bulan	Pegawai	Alpa	Terlambat	Total	Persentase
Januari	89	2	7	9	10,11
Februari	89	2	8	10	11,24
Maret	89	3	11	14	15,73
April	89	2	8	10	11,24
Mei	89	4	10	14	15,73
Juni	89	5	12	17	19,10
Juli	89	6	8	14	15,73
Agustus	89	3	11	14	15,73
September	89	5	9	14	15,73
Oktober	89	3	7	10	11,24
November	89	2	9	11	12,36
Desember	89	4	12	16	17,98
Presentase = Total pegawai : Jumlah pegawai x 100%					

Sumber : Bagian Umum Kantor Balai Wil. Sungai Sumatera III Pekanbaru

Hasibuan (2012:202) menyatakan kepuasan kerja hanya di ukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang baik. Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa ketidak hadiran pegawai di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam hal ini alpa dan terlambat mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat di buktikan dengan perbandingan ketidakhadiran pegawai yang setiap bulannya naik 0,12-5,62%. Kenaikan ketidak hadiran absensi pegawai ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk kerja dan alpa. Tingginya ketidakhadiran pegawai merupakan sikap dari rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawainya.

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kepuasan pegawai di lingkungan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru di tandai adanya fenomena yakni :

1. Inventaris kantor di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sebenarnya masih kurang memadai, karena masih ada yang harus dilengkapi dan diperbaiki karena mengingat ada sebagian fasilitas yang sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbaiki dan diperbaharui dan seringkali mengalami hambatan finansial, yakni harus menunggu pencairan dana atau anggaran untuk perawatan fasilitas kantor tersebut.
2. Rendahnya disiplin pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang jam 14.15 WIB.
3. Pada saat jam kerja banyak pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang tidak menggunakan / memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya.

Dari hasil pengamatan menjelaskan bahwa kepuasan pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru belum maksimal, hal ini ditandaikan karena masih terdapat peralatan pendukung pekerjaan dalam keadaan rusak dan perlu diperbaiki. Sehingga keadaan ini dapat berdampak terhadap kedisiplinan

pegawai didalam bekerja seperti kurang mamaksimalkan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kepuasan kerja pegawai sebagai sasaran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai, di mana konsekuensi dan rendahnya kepuasan kerja akan muncul hal-hal, seperti tingginya absensi dan kurangnya komitmen terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja bagi pegawai akan berakibat yang tidak baik terhadap suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menjadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan judul penelitian yang diangkat adalah : **“ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA III PEKANBARU”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut **“Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru?”**

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian.

a. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru atau bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan di dalam mengambil kebijakan, sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan di dalam melaksanakan tugasnya baik sekarang maupun di masa mendatang.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengertian dan penjelasan tentang pengertian kepuasan kerja dilanjutkan dengan hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini kemukakan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat tentang berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menerangkan tentang hasil penelitian berupa Analisis kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Dari berbagai pembahasan di atas bab ini, penulis menyajikan kesimpulan dan saran – saran yang dianggap perlu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Setiap individu akan puas secara berbeda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Seringkali, orang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan ketika mereka berpikir bahwa apa yang telah dilakukan telah memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan pekerjaan. Ketika seseorang menginginkan sesuatu, itu berarti ia memiliki harapan dan karena itu termotivasi untuk bertindak untuk memenuhi harapan itu. Ketika keinginan ini terpenuhi, kepuasan bisa dirasakan. Kepuasan kerja menunjukkan korespondensi antara harapan seseorang dan imbalan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga terkait erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi (Robbins and Judges, 2011: 50).

Dalam buku Psikologi Organisasi dan bekerja setelah Wijono (2010:97), mengklaim bahwa kepuasan adalah satu perasaan menyenangkan adalah hasil dari kesadaran pribadi untuk melakukan pekerjaan atau memenuhi kebutuhan mereka terima pekerjaan berharga yang penting baginya.

Robbins (2012: 148) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan karyawan dan atasan, mengikuti aturan dan pedoman organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dalam kondisi yang kurang ideal dan serupa. Ini berarti

bahwa mengevaluasi kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan adalah jumlah kompleks dari beberapa faktor operasional yang terpisah (berbeda dan berbeda).

Menurut Gibson et al. (2010: 52) Kepuasan kerja adalah perasaan Suka cita berkat staf yang terus berkembang dalam hal pekerjaan. Sikap ini adalah hasil dari kesadaran karyawan kepuasan kerja dihasilkan dari berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, Peluang iklan dan staf.

Sedangkan Handoko (2011: 71) menggambarkan kepuasan dari pekerjaan ini adalah keadaan emosi yang mencerminkan emosi dan hubungan erat dengan sikap karyawan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar manajer dengan staf. Ini tercermin dari sikap positif karyawan Bekerja dan segala sesuatu yang terjadi di lingkungan kerja. Berdasarkan definisi yang diberikan saat itu Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah rasa kepuasan di tempat kerja atau kepuasan orang itu adalah hasil evaluasi. Bersikap subjektif untuk aspek pekerjaan termasuk kepuasan pekerjaan itu sendiri, upah, promosi dan pengembangan karier, kualitas atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

2.1.2. Teori kepuasan kerja

As'sad (2011:82) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2009:45), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. *Equity* (keadilan). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Untuk membahas kepuasan kerja, beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda. Rivai (2012:112) pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan. Teori yang pertama dipelopori oleh Porter, adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (*Intrapersonal Comparison Proce*) dikenal juga

dengan *Discrepancy Theory*. Teori yang kedua dikemukakan oleh Zalesnik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963), adalah *Theory Interpersonal Comparison Process* yang dikenal juga sebagai Teori Keadilan atau *Equity Theory*. Teori yang ketiga yaitu teori dua faktor (*Two factor theory*) teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Berikut penjelasan dari masing-masing teori diatas :

- a. *Discrepancy theory*. Menurut Porter (Moh. As'ad, 2011:90) bahwa 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*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terhadap *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibuat standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari suatu perbandingan yang dilakukan oleh dirinya sendiri terhadap berbagai macam hal yang mudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. *Interpersonal comparison processes theory*. *Interpersonal comparison processes theory* dikenal juga dengan teori keadilan/*Equity Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

c. *Two factor theory*. *Two factor theory* dikenal juga dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip teori dua faktor ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori dua faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang pertama dinamakan *dissatisfier* atau ketidakpuasan dan yang lain dinamakan *satisfier* atau kepuasan. *Satisfier* (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibentuknya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissastifier (hygine factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain : penghasilan, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau

menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasankerja. *Theory Disperacy* dan *Theory Equity* (As'ad, 2011:95) menekankan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat, sesuai dengan harapannya dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbannya. Teori dua faktor, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsic merupakan sumber kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik merupakan pengurang ketidakpuasan dalam kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

1. Teori keseimbangan. Teori keseimbangan dikembangkan adam yang komponennya adalah input output comparison dan equity-in-equity.

Menurut Wesley dan Yuki (2011) input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai), misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi). Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda,

atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya karyawan yang merupakan perbandingan input – output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

2. **Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)**. Teori perbedaan dipelopori proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke dalam Wijono (2010:74) menyatakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada apa yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dinyatakan puas dan sebaliknya.
3. **Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)**, Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.
4. **Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)**, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.
5. **Teori dua faktor dari Herzberg**, dikembangkan oleh Herzberg dari teori Abraham Maslow. Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa faktor yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan

status. Faktor motivasi meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, work itself, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori pengharapan (Expectancy theory), dikembangkan oleh Victor. H.Vroom diperluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis dalam dalam Mangkunegara (2015:90), mengemukakan bahwa “motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya.

2.1.3. Komponen Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu: kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2012:123). Menurut Mangkunegara (2015:67), komponen kepuasan kerja adalah :

- a. Kerja sama dengan rekan kerja
- b. Balas jasa yang adil dan layak
- c. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- d. Berat ringannya pekerjaan
- e. Suasana dan lingkungan pekerjaan. Siagian (2011:297)
- f. Peralatan yang menunjang peiaksanaan pekerjaan
- g. Sikap pimpinan dan kepemimpinan

- h. Sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak

Menurut Rivai (2012:479) yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Isi pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Ukuran kepuasan kerja digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja. Untuk mengukur kepuasan kerja, indeks dapat digunakan untuk deskripsi pekerjaan, skala ekspresi wajah untuk kepuasan kerja dan kuesioner kepuasan kerja. Anwar Mitchu Mangkunegara (2015: 126) mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan deskripsi pekerjaan dari skala indeks Skala ini dikembangkan pada tahun 1969 oleh Smith, Kendal dan Hulin. Ketika digunakan, staf ditanya tentang lokasi dan lokasi yang dinilai sangat baik dan sangat buruk. Pada skala pengukuran sikap di lima bidang, itu adalah pekerjaan, pengawasan, gaji dan karyawan. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan menandai jawabannya, tidak ada atau tidak ada jawaban.

- b. Mengukur kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah. Ukuran kepuasan kerja dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala diri dan serangkaian gambar dimulai dengan hal-hal yang menyenangkan, bahagia, netral, mudah tersinggung, dan sangat cemberut. Karyawan diundang untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi kerja mereka.
- c. Ukur kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota. Ukuran kepuasan kerja dikembangkan pada tahun 1967 oleh Weiss, Dawis dan Inggris. Skala ini mencakup karya-karya yang tampaknya sangat tepat.

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (Mangkunegara, 2015:127).

Disini Locke dalam Mangkunegara (2015:95) Bedakan kepuasan kerja tentang etika kerja dan partisipasi kerja. Ia mengklasifikasikan etika dan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang disampaikan oleh karyawan. Dari ungkapan ini, dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai, manfaat dan kesadaran.

Komponen pertama dari kepuasan kerja adalah fungsi dari nilai-nilai (Nilai). Kunci berikutnya menentukan batasan pada menampilkan nilai dalam hal "keinginan seseorang, apakah mereka menyadarinya atau tidak, biasanya tentang apa yang diterimanya. "Locke membedakan antara nilai dan kebutuhan, dia mengatakan bahwa permintaan adalah tujuan." Diperlukan "untuk menjadi yang paling mendasar untuk diselesaikan oleh tubuh manusia

pertahankan hidup seseorang, seperti kebutuhan akan oksigen dan air. nilai Namun, kita berbicara tentang "kebutuhan dasar" yang ada dalam pikiran seseorang. Nilai yang ditingkatkan oleh Locke adalah permintaan setinggi permintaan penghargaan, pemenuhan diri dan pertumbuhan.

Komponen kedua dari kepuasan kerja adalah kepentingan. Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai mereka tetapi minat mereka dalam menetapkan nilai-nilai ini, Dan perbedaan-perbedaan ini sangat menentukan kepuasan pekerjaan mereka. Anda dapat memiliki nilai tempat kerja yang aman satu sama lain.

Faktor penting ketiga dari kepuasan kerja adalah kesadaran (Eksklusif). Kepuasan didasarkan pada persepsi individu tentang situasi Nilai saat ini dan pribadi. Jika individu tidak sadar, mereka harus melihat bahwa situasi sebenarnya harus ditafsirkan sebagai respons pribadi. (Sutarto Wijono, 2010: 98-99).

Hal yang sama diungkapkan oleh Robbin (2012), yang menunjukkan bahwa definisi kepuasan kerja memiliki tiga komponen, nilai, sikap dan persepsi. Nilai-nilai adalah keyakinan dasar bahwa model perilaku tertentu atau bentuk

akhir dari keberadaan pribadi atau sosial lebih diutamakan daripada model perilaku atau bentuk akhir dari keberadaan yang berlawanan. atau sebaliknya. Nilai-nilai penting untuk dipelajari karena mereka adalah dasar untuk memahami sikap dan motivasi dan juga karena mereka memengaruhi persepsi seseorang terhadap sesuatu.

Nilai-nilai sangat memengaruhi sikap anda sendiri. Sikap adalah pernyataan penilaian yang diinginkan dan tidak diinginkan terkait objek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan cara seseorang merasakan sesuatu. Oleh karena itu, pengetahuan tentang sistem nilai pribadi dapat memberikan informasi tentang sikap pribadi. Seorang manajer diharapkan memperhatikan sikap karyawannya karena sikap memberi peringatan tentang masalah potensial dan karena sikap itu memengaruhi perilaku.

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Luthans (2011:104), Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dijelaskan di bawah ini:

- a. Pekerjaan itu sendiri: ini termasuk pekerjaan yang menciptakan kepuasan, pekerjaan yang menarik dan merangsang, pekerjaan yang tidak membosankan dan pekerjaan yang memberi status.
- b. Gaji Upah itu penting, tetapi mereka adalah faktor kompleks dan multidimensi untuk kepuasan kerja.
- c. Promosi Promosi tampaknya memiliki dampak yang berbeda pada kepuasan kerja, karena promosi dapat memiliki bentuk dan imbalan yang berbeda.

- d. Pengawasan. Pemantauan adalah sumber penting lain dari kepuasan kerja.
- e. Kelompok kerja. Pada dasarnya, kelompok kerja berdampak pada kepuasan kerja. Rekan yang ramah dan kooperatif adalah sumber kepuasan kerja bagi setiap karyawan.
- f. Kondisi kerja / lingkungan kerja. Misalnya, jika kondisi kerjanya baik (lingkungan yang bersih dan menarik), karyawan lebih mau bekerja. Namun, ketika kondisi kerja rapuh (lingkungan yang panas dan bising), karyawan akan lebih sulit di tempat kerja. Meskipun deskripsi menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja berbeda-beda, ide berikut oleh Gilmer (As'ad, 2011: 136) tampaknya jauh lebih beragam dengan sepuluh faktor kepuasan. bekerja. Sepuluh faktor dijelaskan sebagai berikut.
 - 1) Peluang untuk maju, dalam hal ini kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kapasitas saat bekerja.
 - 2) Keamanan pekerjaan, sering disebut dukungan kepuasan kerja, baik untuk pekerja pria maupun wanita. Kondisi keselamatan sangat memengaruhi emosi karyawan selama bekerja.
 - 3) Upah menyebabkan lebih banyak ketidakpuasan dan orang jarang mengungkapkan kepuasan dengan uang yang pantas mereka terima.
 - 4) Perusahaan dan manajemen, di mana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang dapat memastikan kondisi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja pada karyawan.
 - 5) Pengawasan, bagi karyawan, atasan dianggap sebagai figur dan atasan. Pengawasan yang tidak lengkap menyebabkan absensi dan pendapatan.

- 6) Faktor intrinsik dari suatu pekerjaan di mana atribut pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu. Sulit dan mudah, dan kebanggaan dalam tugas dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi kerja, ventilasi, radiasi, kantin dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial adalah salah satu dari sikap yang sulit dijelaskan, tetapi dianggap sebagai faktor yang mendukung kepuasan kerja atau ketidakpuasan.
- 9) Komunikasi, di mana komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajer sering digunakan sebagai alasan untuk mencintai pekerjaan mereka. Dalam hal ini, pengguna bersedia mendengarkan, memahami, dan mengenali pendapat atau pencapaian karyawan. Ini akan sangat membantu dalam menciptakan kepuasan kerja.
- 10) Fasilitas, termasuk rumah sakit, liburan, pensiun atau fasilitas akomodasi, adalah standar kerja, dan jika mereka dapat dipenuhi, itu akan mengarah pada kepuasan.

Mangkunegara (2015:71) telah mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Faktor yang berhubungan dengan karyawan, yaitu: kecerdasan, keterampilan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, tahun kerja dan sikap terhadap pekerjaan.
- b. Faktor terkait pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, lokasi, dan keamanan finansial.

Dalam Nursing (2009: 28), faktor-faktor berikut mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Motivasi

Rowland (2008: 29) menyatakan bahwa peran manajer dalam meningkatkan kepuasan karyawan didasarkan pada faktor-faktor yang memotivasi, termasuk: keinginan untuk memperkuat keyakinan bahwa gaji memadai dan mampu. tahu, keterampilan dan nilai, umpan balik, peluang untuk mencoba, alat untuk memotivasi, berkolaborasi, dan meningkatkan pendapatan. Motivasi adalah kegiatan di mana perilaku seseorang disalurkan dan dipertahankan. Motivasi adalah topik yang membingungkan karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus berasal dari perilaku seseorang yang muncul (Handoko, 2008: 82). Kebutuhan kinerja seseorang adalah kunci motivasi dan kepuasan kerja. Ketika seseorang bekerja, kebutuhan untuk melakukan perubahan adalah karena berbagai faktor dalam organisasi: program pelatihan, departemen, dan jenis tugas yang diberikan, jenis pemantauan perubahan model motivasi, dan faktor. Lainnya

b. Lingkungan.

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

c. Peran Manajer.

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beranekaragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain (Thoha, 2008:35).

Ada dua belas kunci utama untuk kepuasan kerja: kontribusi, manajemen dan hubungan karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, istirahat yang wajar dan kebiasaan makan, diskriminasi, kepuasan. bekerja, menilai kinerja, mengklarifikasi kebijakan, peluang, pembuat keputusan dan peran kepemimpinan (Nuralam, 2009: 65).

Siagian (2011:297) Menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpinan
- g. Sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak

Banyak faktor yang dianggap sebagai faktor yang mungkin Menentukan kepuasan kerja. Berikut adalah lima faktor kepuasan kerja terkait dengan karakteristik penting dari pekerjaan, gaji dan pengawasan (Kurniawati, 2012: 18) :

1) Ciri-ciri intrinsik pekerja

Locke mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang melekat sangat penting Kepuasan kerja adalah keanekaragaman, kesulitan, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab tanggung jawab, otonomi, penguasaan metode kerja, beragam dan kreatif, Ada satu elemen yang dapat ditemukan dalam kualitas di dalam, yaitu tantangan mental. Berdasarkan pekerjaan diagnostik, hasil survei sekitar lima Karakteristik yang berhubungan dengan kepuasan kerja bagi orang yang berbeda jenis pekerjaan (Munandar, 2012: 357-358).

Karakteristik ini adalah:

a) Keterampilan yang beragam (beragam keterampilan).

Banyak jenis keterampilan yang diperlukan untuk melakukan Semakin banyak keterampilan yang Anda gunakan, semakin banyak Pekerjaan kecil yang membosankan.

b) Identitas misi (identitas misi)

Sejauh mana tugas tersebut merupakan keseluruhan yang bermakna. Tugas ini dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan apa yang terasa tidak lengkap Menyebabkan ketidakpuasan.

c) Tugas penting (arti tugas).

Perasaan akan pentingnya pekerjaan rumah Anda sendiri. Jika tugas dianggap penting dan artinya dengan bekerja, maka ia cenderung puas dengan pekerjaannya.

d) otonomi

Pekerjaan membawa kebebasan, kurangnya peluang dan peluang Membuat keputusan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih cepat.

e) kembali

Memberikan umpan balik tentang kepuasan kerja memberi umpan balik Pekerjaan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

2) Penghasilan, bonus saham (bonus adil)

Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian yang salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan.

Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. (Tulus, 2010:182).

3) Penyeliaan (Manager)

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan, dia menemukan dua jenis dari hubungan

atasan dengan bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai serupa (Tulus, 2010:182).

4) Rekan rekan sejawat yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja (Tulus, 2010:182).

5) Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangnya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

Berbeda dengan Sopiah (2012: 72) yang mengatakan Aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Gaji atau upah

Jumlah dan keadaan penerimaan upah atau upah gaji adalah hadiah yang diterima seseorang dari suatu organisasi untuk layanan yang diberikan, baik dalam bentuk waktu, energi, keahlian atau keterampilan. Upah atau gaji memainkan peran yang sangat penting sebagai ukuran kepuasan kerja. Karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus menghormati prinsip keadilan ketika menetapkan upah dan gaji.

2. Pekerjaan

Sejauh mana perintah kerja dianggap menarik dan murah hati? Peluang untuk belajar dan bertanggung jawab.

3. Promosi

Inventaris untuk bergerak maju berarti transfer posisi lain memiliki posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensi yang berkaitan dengan kenaikan upah atau gaji dan hak-hak lainnya tunduk pada ketentuan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, promosi selalu diikuti oleh tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dari pada posisi yang sebelumnya diisi. Namun, promosi itu sendiri sangat berharga karena, antara lain, merupakan tanda pengakuan atas pencapaiannya. Seorang karyawan berusaha untuk membuat banyak kebijakan dan praktik periklanan dan meningkatkan status sosial mereka. Orang-orang yang percaya bahwa keputusan iklan dibuat secara adil lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka.

4. Pengawasan pekerjaan atau pengawasan

Kemampuan atasan untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan staf dapat ditingkatkan jika penyelia ramah dan berpengetahuan luas dan memuji kinerja yang baik.

Dengarkan pendapat karyawan dan tunjukkan minat pribadi pada karyawan.

5. Pekerja

Betapa bersahabat dan kompetennya kolega. Orang tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga mencakup kebutuhan untuk interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa staf yang ramah dan suportif meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa komentar di atas tentang faktor kepuasan kerja, Kita dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja Upah atau gaji, pekerjaan, promosi, tes atau pengawasan pekerjaan baik Hubungan karyawan atau industri.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Indrastuti (2017:75), secara teoritis kepuasan kerja mempunyai konsep tiga dimensi yang diterima secara umum dalam teori kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja merupakan emosional karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapinya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.

a. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Rendahnya disiplin pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dari hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulanginya awal sebelum (jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 07.15 WIB dan pulang (jam 14.15 WIB).

Pada saat jam kerja banyak pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang tidak menggunakan/memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya.

b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Kepuasan kerja dianggap sebagai emosi atau kesenangan positif. Menurut evaluasi karyawan terhadap faktor-faktor kerja atau pengalaman kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya dinyatakan dalam sikap yang tidak pernah hilang, tepat waktu, antusias, dan bermotivasi tinggi.

Salah satu cara untuk menilai kepuasan pegawai di lihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut merupakan cerminan dari perasaan pegawai tersebut mengenai pekerjaan yang dijalannya. Sebaliknya jika pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya hal tersebut bisa dilihat dari cara pegawai bersikap dan mengerjakan pekerjaannya.

c. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Inventaris kantor di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sebenarnya masih kurang memadai, karena masih ada yang harus

dilengkapi dan diperbaiki karena mengingat ada sebagian fasilitas yang sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbaiki dan diperbaharui dan seringkali mengalami hambatan finansial, yakni harus menunggu pencairan dana atau anggaran untuk perawatan fasilitas kantor tersebut.

2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dapat dicapai atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Contoh jika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan imbalan yang pantas, maka kemungkinan karyawan akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan karyawan dapat merasakan kepuasannya.

a. Bekerja terlalu keras daripada karyawan yang lain

Bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain agar pegawai dapat menambah dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. dengan saya bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain, akan memberikan pengaruh yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan meningkat.

b. Pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu

Pegawai menyukai pekerjaannya di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru karena adanya hal yang menarik dan merasa tertantang untuk menyelesaikannya. bahwa karyawan selalu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

c. pekerjaan yang dilakukan jarang ada kesalahan

Dimana pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan karena pegawai selalu bertanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaannya. pegawai selalu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan yaitu terdapat lima dimensi pekerjaan yang paling penting yaitu karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah :
- a. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri merupakan tugas yang menarik, kesempatan untuk bekerja dan berkembang serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
 - b. Gaji. Sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan dan dapat dipandang sebagai hal yang pantas diterimanya dibandingkan dengan karyawan lain dalam organisasi tersebut.
 - c. Kesempatan promosi. Merupakan kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam organisasi perusahaan baik dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang.
 - d. Pengawasan. Berupa kemampuan penyelia untuk dapat memberikan bantuan teknik terhadap para karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tugasnya dalam organisasi perusahaan.
 - e. Rekan kerja. Merupakan tim kerja dalam organisasi dan bekerja saling mendukung baik secara teknik maupun secara sosial.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini data ditabulasi hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

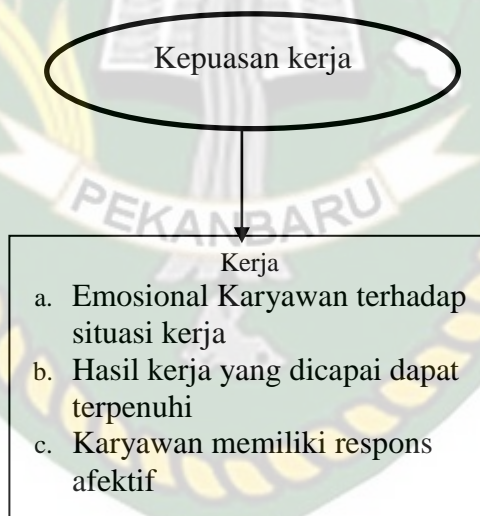
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar	Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variable kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari variable kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan variable dirasakan kurang puas yaitu variable kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variable sudah dirasakan memuaskan yaitu variable perusahaan dan manajemen, pengawasan.
2.	Aprilya Mega Sietayon, 2012	Analisis kepuasan pegawai negeri sipil terhadap kinerja pelayanan urusan administrasi kepegawaian rumah sakit umum daerah kota depok	Kepuasan Kerja	Analisis deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian didapati kesimpulan unit administrasi kepegawaian belum puas dalam menjalankan tugasnya seperti memberikan pelayanan yang efektif baik dari keadaan fisik, respon pegawai, kehandalan pegawai dalam melayani, jaminan yang diberikan oleh pihak rumah sakit serta rasa empati pegawai dalam memberikan pelayanan.
3.	Mia Sartika, 2011	Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan	Kepuasan Kerja	Metode deskriptif	Hasil analisis terhadap faktor gaji menunjukkan lima indikator dinyatakan tidak puas, terhadap faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Gunungpati Semarang			menunjukkan lima faktor dinyatakan tidak puas, terhadap faktor supervise menunjukkan tiga indikator dinyatakan tidak memuaskan.

2.3. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul : “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru” maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 :
Kerangka Pemikiran



Sumber : Indrastuti (2017:75-76)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan latar masalah yang dihadapi, dan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan dari hipotesis penelitian menjelaskan bahwa : Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sudah dalam katagori sangat memuaskan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini diperkirakan membutuhkan waktu kurang lebih dari 3 (tiga) bulan setelah di seminarkannya proposal penelitian, dilaksanakan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru Jl. Cut Nyak Dhien No.1 Pekanbaru.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian dari masing-masing variabel yang diteliti secara indikator pengukuran yang dipergunakan. Adapun operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan penghargaan. (Panggabean, 2010:110).	a. Emosional Karyawan terhadap situasi kerja	1) Suasana dan lingkungan pekerjaan 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	Ordinal
	b. Hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi	1) Bekerja terlalu keras daripada karyawan yang lain 2) Pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu 3) Pekerjaan yang	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	c. Karyawan memiliki respons afektif	dilakukan jarang ada kesalahan 1) Pekerjaan itu sendiri (Sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) 2) Gaji yang adil dan layak 3) Kesempatan memperoleh promosi 4) Pengawasan 5) Rekan kerja (Indrastuti, 2017:75-76)	

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013:15) Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang berada di Jl Cut Nyak Dhien No.1 Pekanbaru berjumlah 89 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2011:14) Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian. Karena jumlah populasi sedikit atau kurang dari 100 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data atau keterangan dan informasi adalah sebagai berikut :

3.4.1. Data primer

Merupakan data yang langsung dari objek penelitian, data primer merupakan data yang diperoleh melalui survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data yang original yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuisisioner (sugiono, 2012,193). Kuisisioner diberikan kepada pegawai kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, antara lain tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja.

3.4.2. Data Sekunder

Merupakan data yang dikumpulkan dan berbagai sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya untuk berbagai tujuan. Misalnya artikel-artikel dan majalah, koran, dan situs-situs website. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual peneliti sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs website yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian.

3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut :

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau informasi yang diperlukan oleh peneliti. (Mardalis, 2009:66). Kuisisioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|----------------|
| a). Sangat memuaskan | diberi bobot 5 |
| b). Memuaskan | diberi bobot 4 |
| c). cukup memuaskan | diberi bobot 3 |
| d). kurang memuaskan | diberi bobot 2 |
| e). tidak memuaskan | diberi bobot 1 |

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mencari bahan (keterangan, pendapat) melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan (Usman Rianse, dan Abdi, 2008:219). Wawancara dilakukan secara langsung dengan manager dan beberapa karyawan untuk memperoleh data - data yang sebenarnya pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala ordinal untuk menilai jawaban kuisisioner yang disebarkan kepada responden (Sugiono 2004:108).

3. Dokumentasi

Melakukan Studi dokumentasi dengan mencari data pada dokumen-dokumen yang ada pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa statistik deskriptif, yaitu : menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang di kumpul, di interprestasikan kemudian dihubungkan dengan teori dengan teori yang mendukung penelitian dari studi kepustakaan.

3.6.1. Langkah pengujian Data kuantitatif

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Arikunto, 2013). Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson. Korelasi *Product Moment* dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X - \sum Y)}{\sqrt{\langle N \sum X^2 - (\sum X)^2 \rangle - \langle N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \rangle}}$$

Dimana :

r = koefisien product moment (korelasi antara X dan Y)

N = jumlah subyek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

XY = jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

X^2 = jumlah kuadrat skor item

Y^2 = jumlah kuadrat skor total

Instrumen dikatakan valid bilamana r hitung lebih besar dari pada rtabel dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2011).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata reliability yang mempunyai asal kata *Rely* dan *Ability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus alpha cronbach yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = varianstota

Instrumen dikatakan reliable bila koefisien kehandalannya (α) lebih dari 0,6 (Nunally dalam Ghozali, 2011).

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru beralamatkan di Jalan Cut Nyak Dien Nomor 1 Pekanbaru. Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru memiliki tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, serta melakukan pengoperasian dan pemeliharaan dalam rangka konservasi sumber daya air yang dimiliki, pemberdayaan sumber-sumber air serta melakukan pengendalian daya rusak yang disebabkan oleh air.

Dalam menentukan wilayah kerja Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berdasarkan keputusan Menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan nomor 11A/PRT/M/2006. Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Sumber Daya Air.

Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru memiliki visi “Terwujudnya kemanfaatan sumber air yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya bagi kesejahteraan rakyat”.

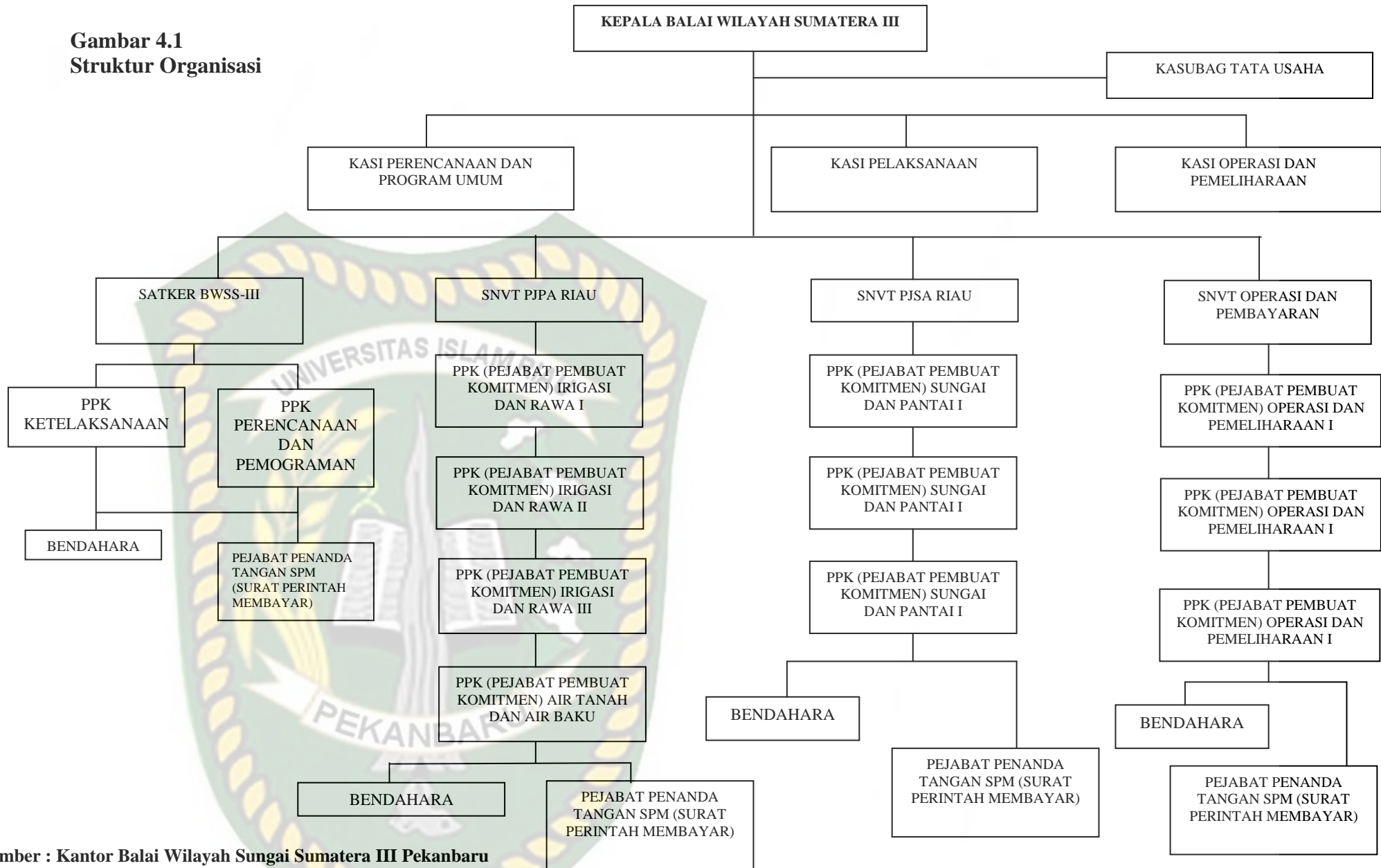
Sedangkan misi dari Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Mengkonservasi SDA secara berkelanjutan.
2. Mendayagunakan SDA secara adil serta memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas untuk berbagai kebutuhan masyarakat.
3. Mengendalikan daya rusak air.
4. Memberdayakan dan meningkatkan peranmasyarakat serta pemerintah dalam pengelolaan SDA.
5. Meningkatkan keterbukaan serta ketersediaan data dan informasi dalam pengelolaan SDA.

4.2. Struktur Organisasi Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian-bagian atau posisi yang terdapat didalam suatu perusahaan didalam melaksanakan dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan didalam bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaaan. Adapun struktur organisasi di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

1. Kepala satuan kerja atau kuasa pengguna anggaran dan barang pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru
2. Pejabat inti satuan kerja Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang terdiri dari :
 - a. Pejabat pembuat sebuah komitmen
 - b. Pejabat yang melaksanakan dan melakukan pengujian serta perintah pembayaran.
 - c. Bendahara pengeluaran setiap pendanaan.
3. Pembantu pejabat inti pada setiap satuan kerja Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru
 - a. Perencanaan teknik KTTL, perencanaan dan program serta O&P SDA.
 - b. Bagian perencanaan teknik bidang program kerja dan pelaporan hasil dari pekerjaan.
 - c. Pelaksanaan administrasi kantor.
 - d. Petugas akuntansi dan keuangan.
 - e. Bendahara pembantu.

4.3. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 02/PRT/M/2008 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Kementerian Umum adalah sebagai berikut :

1. Kepala Satuan Kerja Balai Wilayah Sungai Sumatera III.
2. Kepala satuan kerja

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melaksanakan perencanaan kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan kedalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).
 - b. Memimpin pelaksanaan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan kedalam DIPA.
 - c. Memberikan pengarahan dan petunjuk pelaksanaan kerja untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan.
 - d. Mengusulkan struktur organisasi dan pembantu pejabat satuan kerja.
 - e. Menetapkan dan Menandatangani surat setiap keputusan pengeluaran pengadaan barang/jasa.
 - f. Menandatangani surat perintah kerja dan surat perintah pembayaran yang diajukan.
 - g. Menyampaikan laporan-laporan yang telah dilaksanakan oleh masing-masing satuan kerja serta menyusun usulan Rancangan Kegiatan Satuan Kerja Tahunan.
3. Pejabat inti Satuan Kerja.

Berikut adalah uraian tugas dan tanggung jawab :

- a. Kepala SNVT pelaksanaan jaringan Sumber Air Sumatera III adalah sebagai berikut :
 - 1) Melaksanakan setiap tugas yang dituangkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).
 - 2) Menjadi pimpinan pelaksanaan seluruh rancangan pekerjaan yang telah ditetapkan.

- 3) Memberikan arahan kepada setiap pejabat pada Inti Satuan Kerja untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 4) Menandatangani setiap surat keputusan yang mengakibatkan adanya pengeluaran dana.
- 5) Melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan pelaksanaan kegiatan operasional Satuan Kerja kepada pejabat yang melakukan tindakan yang Mengakibatkan Pengeluaran Anggaran Belanja (Pejabat Pembuat Komitmen), maupun kepada Pejabat yang melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran yang ditetapkan oleh Menteri selaku Pengguna Anggaran/Barang.
- 6) Menyampaikan laporan seluruh kegiatan Satuan Kerja sesuai peraturan yang berlaku dan melakukan penyusunan untuk usulan Rencana Kegiatan Kementerian/Lembaga pada tahun berikutnya.

4. Pejabat Yang Melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran.

Melaksanakan sebagian tugas Kepala SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III, dengan uraian tugas sebagai berikut :

- a. Menerima berkas SPP yang disampaikan oleh Pejabat Yang Melakukan Tindakan yang Mengakibatkan Pengeluaran Anggaran Belanja.
- b. Memeriksa Kelengkapan berkas SPP, mengisi check list kelengkapan berkas SPP dan mencatat dalam buku pengawasan penerimaan SPP

- c. Memeriksa secara rinci keabsahan dokumen pendukung SPP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Memeriksa tersedianya pagu anggaran dalam DIPA untuk memperoleh keyakinan bahwa tagihan tidak melampaui batas PAGU anggaran.
- e. Memeriksa kebenaran atas hak tagih yang menyangkut antara lain :
 - 1) Pihak yang ditunjuk untuk menerima pembayaran (nama orang/perusahaan, alamat, No.rekening dan nama Bank)
 - 2) Nilai tagihan yang harus dibayar (kesesuaian dan/atau kelayakan dengan prestasi kerja yang dicapai sesuai spesifikasi teknis yang tercantum dalam kontrak yang berkenaan)
 - 3) Jadwal waktu pembayaran (kesesuaian dengan jadwal penarikan dana yang tercantum dalam DIPA serta ketepatannya terhadap jadwal waktu pembayaran guna meyakinkan bahwa tagihan yang harus dibayar belum daluarsa)
 - 4) Memeriksa pencapaian tujuan dan/atau sasaran kegiatan sesuai dengan indikator kinerja yang tercantum dalam DIPA berkenaan dan/atau spesifikasi teknis yang telah ditetapkan dalam kontrak.
 - 5) Menandatangani dan menerbitkan SPM sekurang-kurangnya dalam rangkap 6 dengan:
 - a. Lembar ke satu dan lembar disampaikan kepada KPPN pembayaran

- b. Lembar ketiga sebagai pertinggal pada Pejabat yang Melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran
 - c. Lembar keempat disampaikan kepada Petugas Akuntansi / Verifikasi keuangan.
 - d. Lembar kelima disampaikan kepada pejabat yang melakukan Tindakan yang mengakibatkan Pengeluaran Anggaran/Pembuat Komitmen.
 - e. Lembar keenam disampaikan kepada Bendahara Pengeluaran
5. Bendahara Pengeluaran
- Melaksanakan sebagian tugas Kepala SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III sebagai berikut:
- a. Menyelenggarakan pembukuan seluruh transaksi keuangan yang dilaksanakan SNVT Pelaksanaan jaringan Sumber Air Sumatera III pada Buku Kas Umum (BKU), Buku Pembantu, Buku tambahan, sertabuku-buku tambahan lainnya.
 - b. Menyiapkan rincian jumlah Pengajuan SPP UP, SPP TUP, SPP GUP serta dokumen dokumen pendukung lainnya.
 - c. Menandatangani Surat Permintaan Pembayaran Uang Persediaan (SPP UP) yang diajukan oleh pejabat Pembuat Komitmen dan selanjutnya menyampaikannya kepada Pejabat Yang Melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran.

- d. Menandatangani SPP LS yang pembayarannya melalui rekening Bendahara.
 - e. Melakukan pengamanan kas serta surat-surat berharga lainnya yang berada dalam pengurusannya (Brankas) untuk menghindari terjadinya kerugian Negara.
 - f. Menguji kebenaran tagihan pembayaran Uang persediaan meliputi kesesuaian dengan akun, DIPA dan peraturan keuangan yang berlaku sebelum dilakukan pembayaran
 - g. Melakukan pembayaran melalui Uang Persediaan atas persetujuan Pejabat yang Melakukan Tindakan Yang Mengakibatkan Pengeluaran Anggaran Belanja SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III untuk belanja barang.
 - h. Wajib menolak perintah bayar dari Kasa pengguna Anggaran/Pejabat Yang ditunjuk apabila persyaratan pembayaran tidak terpenuhi.
 - i. Menerima dan menyetorke Rekening kas Negara atas pajak dan penerimaan lainnya yang dipungut serta melaporkannya menurut bentuk dan cara yang telah ditetapkan, tepat pada waktunya kepada masing-masing instalasi yang terkait.
 - j. Menyelenggarakan tata kearsipan yang bersangkutan dengan bukti-bukti pembukuan
6. Pembantu Pejabat Inti SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III

a. Perencana Teknik Pada Sungai dan Pantai memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Melakukan pembinaan dan penyusutan program dari setiap kegiatan-kegiatan didalam melaksanakan pengelolaan sumber air yang ada.
- 2) Mempersiapkan konsep arah serta kebijakan-kebijakan dari setiap program baik dalam jangka pendek dan panjang.
- 3) Menghimpun dan melakukan evaluasi terhadap laporan kinerja didalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.
- 4) Melaksanakan rapat-rapat penyelarasan kepada kepala SNVT.
- 5) Bekerjasama dengan setiap instansi di Pemerintahan..
- 6) Melakukan monitoring
- 7) Mempersiapkan dan mensosialisasikan norm, standar, pedoman dan manual (NSPM) yang diperlukan sesuai peraturan yang berlaku.
- 8) Membina dan mendayagunakan serta memberikans saran dan kemasukan.
- 9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala SNVT yang berkaitan dan sesuai bidang tugasnya.
- 10) Tanggung Jawab atas kebenaran program dan pelaporan Sumber Daya Air yang dikerjakan. Bertanggung jawab kepada Kepala SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III.

b. Penyusun Monev dan Pelaporan E-Monitoring

Adapun uraian dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan pembinaan dan menyiapkan konsep kerjajang kapendek maupun didalam jangka panjang.
- 2) Mengevaluasi setiap laporan dari hasil kerja.
- 3) Melakukan kerjasama pada setiap instansi didalam meningkatkan hasil kerja.
- 4) Melakukan monitoring dan mempersiapkan serta mensosialisasikan
- 5) Membina dan mendayagunakan Sumber Daya manusia pada unit kerjanya serta memberikan saran untuk meningkatkan kinerja.
- 6) Tanggung Jawab : Bertanggung jawab atas kebenaran program dan pelaporan Sumber Daya Air yang dikerjakan. Selanjutnya bertanggung jawab kepada Kepala SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Sumatera III

c. Pelaksana Administrasi

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab bagian adminitrasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun data Transaksi BMN pada setiap akhir bulan.
- 2) Melaksanakan pencocokan data antar laporan BMN dengan laporan keuangan yang disusun oleh petugas akuntansi.

- 3) Menyusun laporan BMN setiap semesteran dan Laporan BMN beserta LKB.
- 4) Menyimpan arsip dan BMN dan melakukan proses tutup buku setiap akhir tahun anggaran
- 5) Menyusun laporan-laporan yang sesuai dengan sistem akuntansi yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.
- 6) Membuat laporan secara berkala kepada Kepala SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Daya Air Sumatera III.
- 7) Melaksanakan kegiatan keamanan dan pengamanan di Lingkungan SNVT Pelaksanaan Jaringan Sumber Daya Air Sumatera III
- 8) Menginput Aplikasi Persediaan dan SIMAK BMN pada masing-masing unit Kegiatan.
- 9) Tanggung Jawab : Dalam melaksanakan tugasnya Pelaksana Administrasi bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja

d. Petugas Verifikasi UAKPB

Membantu melaksanakan sebagian tugas Kepala Satuan Kerja sebagai berikut :

- 1) Menyusun data Transaksi BMN pada setiap akhir bulan.
- 2) Melaksanakan pencocokan data antar laporan BMN dengan laporan keuangan yang disusun oleh petugas akuntansi.
- 3) Menyusun laporan BMN setiap semesteran dan Laporan BMN beserta LKB.

- 4) Menyimpan arsip dan BMN dan melakukan proses tutup buku setiap akhir tahun anggaran
- 5) Menyusun Laporan Barang Milik Negara dan Laporan Kondisi Barang Satuan Kerja sesuai dengan Sistem Akuntansi Instansi yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan
- 6) Menyampaikan laporan BMN dan LKB kepala Unit Akuntansi Pembantu Pengguna Barang Wilayah (UAKPAB-W) beserta arsip data computer.
- 7) Tanggung Jawab :
 Dalam melaksanakan tugasnya Pelaksana Administrasi bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja.

e. Petugas Akuntansi UAKPA

- 1) Menerima setiap data yang masuk serta surat pengantar dari bendahaaraan.
- 2) Memastikan data-data sekunder dan ADK kepada bagian adminitrasi.
- 3) Menerima setiap data yang diberikan oleh bagian pengontrolan
- 4) Melaksanaan rekonsialisasi
- 5) Tanggung Jawab :
 - a) Bertanggung jawab atas kebenaran dari materi laporan yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintah.
 - b) Serta bertanggung jawab kepada kepala-kepala pelaksanaan jaringan.

f. Bendahara Pembantu

1. Mengelola dan bertanggung jawab didalam melakukan pengelolaan uang persediaan (UP) pada kas yang tersedia.
2. Membuat dan menyusun laporan keuangan yang telah sesuai dengan DIPA.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identifikasi Responden

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang berjumlah 89 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang. Sebelum membahas tentang analisis kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, berikut ini diuraikan tentang karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin pegawai yang menjadi responden pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	38	42,70
Laki-laki	51	57,30
Jumlah	89	100

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk jenis kelamin responden, Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru diketahui sebanyak 51 orang atau sebesar 57,30 % berjenis kelamin laki-laki sedangkan 38 orang atau 42,70 % adalah perempuan. Dalam melaksanakan kegiatannya atau pekerjaannya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, secara fisik berbeda namun

pelaksanaan pekerjaan antara perempuan dan laki-laki sama saja, tergantung dari motivasi untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

5.1.2. Tingkat Umur Responden

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja. Semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Tabel 5.1 berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Tabel 5.2
Tingkat Umur Responden di Kantor Balai Wilayah Sungai
Sumatera III Pekanbaru

Tingkat Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	10	11,24
31-40	35	39,33
41-50	35	39,33
50-keatas	9	10,11
Jumlah	89	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat tingkat umur responden pada pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Dari 89 orang yang dijadikan sampel dan paling banyak 35 orang, dengan persentase 39,33 % merupakan pegawai yang berumur 31- 40 dan 41-50 tahun, sedangkan paling sedikit 9 orang atau 10,11 % berumur 50 tahun keatas. Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang umurnya antara 31-50 tahun yang merupakan usia yang cukup produktif. Tingkat usia sangat menentukan produktivitas seseorang dan usia yang dianggap pada Kantor Balai

Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru ini jika dilihat dari segi usia kebanyakan pegawainya merupakan pegawai dalam usia produktif. Hal ini sangat diharapkan oleh pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru agar kinerja pegawai tetap baik dan tujuan didirikannya pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dapat tercapai.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja begitu juga dalam pemberian kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi/ instansi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya melalui tingkat pendidikan formal. Untuk melihat lebih lanjut tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam Tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan di pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S2	12	13,48
S1	31	34,83
DIII	15	16,85
SLTA	27	30,34
SLTP	2	2,25
SD	2	2,25
Jumlah	89	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.3 mengenai tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

terdiri dari 89 orang sampel dan paling banyak 31 orang atau sekitar 34,83 % merupakan pegawai dengan tingkat pendidikan tamatan Sarjana Strata 1 sedangkan paling sedikit 2 orang atau 2,25% pegawai dengan tingkat pendidikan SLTP dan SD sederajat. Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalani. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru ini sebagian besar pegawainya adalah tamatan S1 sehingga ini mendukung kompetensi pegawai.

5.1.3. Masa Kerja Pegawai

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat. Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Untuk melihat lebih lanjut tentang pendidikan responden dapat dilihat dalam Tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4
Masa Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III
Pekanbaru

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 10 Tahun	7	7,86
11 – 20 Tahun	15	16,85
21 – 25 Tahun	56	62,92
>26 Tahun	11	12,35
Jumlah	89	100

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 5.4 mengenai masa kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru terdiri dari 89 orang sampel dan paling banyak 56 orang pegawai dengan persentase 62,92% pada masa kerja 21-25 tahun. Sementara yang paling sedikit 7 orang dengan persentase 7,86 pada masa kerja 1-10 tahun. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia. Masa kerja diperusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja baru biasanya belum mengetahui secara mendalam seluk beluk pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru sering mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga keselamatan tidak cukup mendapatkan perhatian mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Masa kerja seseorang dapat berkaitan dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan keterampilan.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dengan bantuan SPSS 18 *for windows*, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik (r hitung $>$ r tabel) maka instrument tersebut dikatakan valid. Angka kritik pada penelitian ini $n-2 = 89-2 = 87$ dengan taraf signifikan 5% maka angka kritik untuk uji validitas pada penelitian adalah 0,175. Berdasarkan pengujian validitas instrumen, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai r tabel 0,175 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Ket
Kepuasan kerja (X)	Kepuasan kerja1	0,773	0,175	Valid
	Kepuasan kerja2	0,643	0,175	Valid
	Kepuasan kerja3	0,471	0,175	Valid
	Kepuasan kerja4	0,669	0,175	Valid
	Kepuasan kerja5	0,777	0,175	Valid
	Kepuasan kerja6	0,551	0,175	Valid
	Kepuasan kerja7	0,701	0,175	Valid
	Kepuasan kerja8	0,458	0,175	Valid
	Kepuasan kerja9	0,643	0,175	Valid
	Kepuasan kerja10	0,701	0,175	Valid
	Kepuasan kerja11	0,773	0,175	Valid

Sumber : Data Primer Setelah Di Olah 2019

Berdasarkan pengujian validitas instrument diatas, nilai *corrected item-total correlation* bernilai positif dan diatas nilai r tabel 0,175 yang artinya semua pertanyaan dapat dikatakan valid.

5.2.2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan atau pertanyaan yang digunakan. Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian tersebut adalah *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS for windows. Koefisien *cronbach's alpha* yang lebih dari nilai *r table* disebut reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika *alpha* lebih besardari 0,700. Hal ini menunjukkan keandalan instrumen.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Kriteria	Ket
Kepuasan kerja (X)	0,905	0,700	Reliabel

Sumber : data primer setelah di olah 2019

Dari tabel 5.5 diatas, dapat dilihat hasil uji reliabilitas untuk seluruh pertanyaan pada variable menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* lebih besar dari criteria yaitu 0,700 maka dapat dinyatakan instrument tersebut reliabel.

5.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai. Dari organisasi/ instansi/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Variasi jawaban responden untuk variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Berikut ini akan diuraikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai studi kasus Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berdasarkan dimensi kepuasan kerja :

5.3.1. Tanggapan Responden Mengenai Situasi Kerja

Berikut ini dapat dilihat tanggapan mengenai pegawai terhadap situasi kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden mengenai suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	36	5	40,45	180
Memuaskan	39	4	43,82	156
Cukup Memuaskan	8	3	8,99	24
Kurang Memuaskan	6	2	6,74	12
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	372
Rata-rata			4,18	
Kriteria Jawaban			Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.6 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 6 orang atau 6,74% mengatakan kurang memuaskan, 8 orang atau 8,99% mengatakan cukup memuaskan, 39 orang atau 43,82% mengatakan memuaskan, serta 36 orang atau 40,45 mengatakan sangat memuaskan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,18 sehingga dapat diambil kesimpulan suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai adalah memuaskan dengan kondisi suasana dan lingkungan kerja yang baik didalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Responden yang menyatakan kurang memuaskan sebanyak 6 orang, dengan rentang usia 3 orang diantara 31-40 tahun, 2 orang diantara 41-50 tahun dan 1 orang lebih dari 51 tahun, dengan latar belakang pendidikan, 3 orang yang berpendidikan S1, 1 orang yang berpendidikan D3 serta 2 orang yang berpendidikan SLTA. Dengan masa kerja 3 orang berada di antara 1-10 tahun dan 3 orang dengan masa kerja 21-25 tahun. Menjelaskan bahwa suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai sebenarnya masih kurang memadai, karena masih ada yang harus dilengkapi dan diperbaiki karena mengingat ada sebagian fasilitas yang sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbaiki dan diperbaharui dan seringkali mengalami hambatan finansial, yakni harus menunggu pencairan dana atau anggaran untuk perawatan fasilitas kantor tersebut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden mengenai penempatan tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	33	5	37,08	165
Memuaskan	50	4	56,18	200
Cukup Memuaskan	6	3	6,74	18
Kurang Memuaskan	0	2	0	0
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	383
Rata-rata	4,30			
Kriteria Jawaban	Sangat Memuaskan			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.7 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan

tidak memuaskan, 0 orang atau 0% mengatakan kurang memuaskan, 6 orang atau 6,74% cukup memuaskan, 50 orang atau 56,18 mengatakan memuaskan. 33 orang atau 37,08% mengatakan sangat memuaskan.

Responden yang menyatakan cukup memuaskan sebanyak 6 orang dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 2 orang, 3 orang diantara 41-50 tahun dan 1 orang diatas 51 tahun, dengan latar belakang pendidikan, 1 orang yang berpendidikan S2, 3 orang yang berpendidikan S1, 1 orang yang berpendidikan D3 dan SLTA. Dengan masa kerja 2 orang berada di antara 1-10 tahun dan 4 orang dengan masa kerja 21-25 tahun. Menjelaskan bahwa bahwa Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru belum penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini dapat mengurangi hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Berdasarkan hasil tanggapan, bahwa dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,30 sehingga penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sangat memuaskan. dimana pegawai dianggap sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya mengenai penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden mengenai peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	6	5	6,74	30
Memuaskan	17	4	19,10	68
Cukup Memuaskan	40	3	44,94	120
Kurang Memuaskan	24	2	26,97	48
Tidak Memuaskan	2	1	2,25	2
Jumlah	89		100	268
Rata-rata			3,01	
Kriteria Jawaban			Cukup Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.8 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 2 orang atau 2,25% mengatakan tidak memuaskan, 24 orang atau 26,97% mengatakan kurang memuaskan, 40 orang atau 44,94% menyatakan cukup memuaskan, 17 orang atau 19,10% mengatakan memuaskan, 6 orang atau 6,74% mengatakan sangat memuaskan. Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 3,01 sehingga dapat diambil kesimpulan peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah cukup memuaskan. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru mengenai peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan karena masih ada yang harus dilengkapi dan diperbaiki karena mengingat ada sebagian fasilitas yang sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbaiki dan diperbaharui dan seringkali mengalami hambatan finansial, yakni harus menunggu pencairan dana atau anggaran untuk perawatan fasilitas kantor tersebut.

Banyaknya responden yang mengatakan tidak memuaskan sebanyak 2 orang dengan persentase 2,25%. Dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 1 orang, dan 1 orang diantara 41-50 tahun. Dengan latar belakang pendidikan, 1 orang yang berpendidikan S1, dan 1 orang yang berpendidikan SLTA, Dengan masa kerja 1 orang berada di antara 1-10 tahun dan 1 orang dengan masa kerja 21-25 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian fasilitas yang ada pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam keadaan sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbaiki atau diperbaharui agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai emosional pegawai terhadap situasi kerja:

Tabel 5.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Emosional Pegawai Terhadap Situasi Kerja

Indikator	Pernyata-an	Kriteria Jawaban	Bobot	Jlh Orang	(%)	Skor
Emosional pegawai terhadap situasi kerja	Suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai	Sangat Memuaskan	5	36	40,45	180
		Memuaskan	4	39	43,82	156
		Cukup Memuaskan	3	8	8,99	24
		Kurang Memuaskan	2	6	6,74	12
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0
		Jumlah		89	100	372
	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Sangat Memuaskan	5	33	37,08	165
		Memuaskan	4	50	56,18	200
		Cukup Memuaskan	3	6	6,74	18
		Kurang Memuaskan	2	0	0	0
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0
		Jumlah		89	100	383

Indikator	Pernyata-an	Kriteria Jawaban	Bobot	Jlh Orang	(%)	Skor
	Peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Sangat Memuaskan	5	6	6,74	30
		Memuaskan	4	17	19,10	68
		Cukup Memuaskan	3	40	44,94	120
		Kurang Memuaskan	2	24	26,97	48
		Tidak Memuaskan	1	2	2,25	2
		Jumlah			89	100
Jumlah					1.023	
Skor Tertinggi 3 x 5 x 89					1.335	
Skor Terendah 3 x 1 x 89					267	
Interval Skor					214	
Kriteria Penilaian					Memuaskan	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berikut ini dapat dilihat kriteria penilaian berdasarkan interval skor :

Tabel 5.11
Kriteria Penilaian

No.	Interval Skor	Kriteria Penilaian
1.	1.123 – 1.138	Sangat Memuaskan
2.	909 – 1.123	Memuaskan
3.	695 – 909	Cukup Memuaskan
4.	481 – 695	Kurang Memuaskan
5.	267 – 481	Tidak Memuaskan

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi Dari tanggapan responden mengenai emosional pegawai terhadap situasi kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru secara keseluruhan diperoleh jumlah skor 1.023 dan nilai ini berada pada interval 1.123 – 1.138 yang berarti berada pada kriteria memuaskan, hal ini disebabkan karena kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru sudah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai serta menempatkan pegawai-

pegawainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu instansi juga sudah menyediakan fasilitas penunjang didalam melaksanakan pekerjaan.

Diperoleh skor tertinggi yakni 383 mengenai penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dan peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

Disimpulkan bahwa dari hasil wawancara terhadap 6 orang pegawai yang memberikan tanggapan kurang memuaskan karena suasana dan lingkungan pekerjaan Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang mendukung pekerjaan pegawai sebenarnya masih kurang memadai, karena masih ada yang harus dilengkapi karena mengingat ada sebagian fasilitas yang sudah tidak layak pakai sehingga seringkali mengalami hambatan finansial, yakni harus menunggu pencairan dana atau anggaran untuk perawatan fasilitas kantor tersebut.

5.3.2. Hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi

Berikut ini dapat dilihat tanggapan mengenai hasilkerja yang dicapai dapat terpenuhi pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden mengenai bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	27	5	30,34	135
Memuaskan	56	4	62,92	224
Cukup Memuaskan	6	3	6,74	18
Kurang Memuaskan	0	2	0	0
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	377
Rata-rata	4,24			
Kritertia Jawaban	Sangat Memuaskan			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 0 orang atau 0% mengatakan kurang memuaskan, 6 orang atau 6,74 % menyatakan cukup memuaskan, 56 orang atau 62,92% mengatakan memuaskan, serta 27 orang atau 30,34% mengatakan sangat memuaskan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,24 sehingga dapat diambil kesimpulan saya bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain dengan hasil sangat memuaskan. Hasil tanggapan dapat dijelaskan bahwa Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu bekerja terlalu keras dari pada pegawai yang lain agar pegawai dapat menambah dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Banyak responden mengatakan cukup memuaskan sebesar 6 orang dengan persentase 6,74%, Dengan rentang usia diantara 31-40 tahun sebanyak 4 orang, dan 2 orang 41-50 tahun. Sementara latar belakang pendidikan, 2 orang yang berpendidikan S1, 1 orang yang berpendidikan D3 serta 2 orang yang berpendidikan SLTA. Dengan masa kerja 4 orang berada di antara 1-10 tahun, 1 orang dengan masa kerja 11-20 tahun, dan 1 orang dengan masa kerja 21-25 tahun. Menjelaskan bahwa masih adanya beberapa orang pegawai yang kurang serius didalam melaksanakan pekerjaan dari pada pegawai lainnya, hal ini akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden mengenai pekerjaan dilakukan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	12	5	13,48	60
Memuaskan	27	4	30,34	108
Cukup Memuaskan	31	3	34,81	93
Kurang Memuaskan	18	2	20,22	36
Tidak Memuaskan	1	1	1,12	1
Jumlah	89		100	298
Rata-rata			3,35	
Kriteria Jawaban			Cukup Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.12 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu dengan hasil dari 89 orang pegawai 1 orang atau 1,12% mengatakan tidak memuaskan, 18 orang atau 20,22% mengatakan kurang memuaskan, 31 orang atau 34,81% mengatakan cukup memuaskan, 27 orang atau 30,34% mengatakan memuaskan, serta 12 orang atau 13,48% mengatakan sangat memuaskan.

Responden yang menyatakan tidak memuaskan sebanyak 1 orang Dengan rentang usia lebih dari 41-50 tahun. Sementara dengan latar belakang pendidikan, 1 orang yang berpendidikan S1. Dengan masa kerja 1 orang berada di antara 1- masa kerja 21-25 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa menurut pegawai jika pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik maka hal ini dapat mengganggu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi karena hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan adanya permasalahan peralatan kerja, maka hal ini dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 3,35 sehingga dapat diambil kesimpulan pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu dengan hasil adalah cukup memuaskan. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa pegawai menyukai pekerjaannya di Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru karena adanya hal yang menarik dan merasa tertantang untuk menyelesaikannya, namun karena adanya permasalahan peralatan kerja yang kurang maksimal maka hal ini yang akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan.

Banyaknya responden yang mengatakan memuaskan sebesar 31 orang dengan persentase 34,83% menjelaskan bahwa karyawan selalu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, walaupun dalam keadaan kurang maksimalnya peralatan penunjang kinerja.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	25	5	28,09	125
Memuaskan	46	4	51,69	184
Cukup Memuaskan	15	3	16,85	45
Kurang Memuaskan	3	2	3,37	6
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	360
Rata-rata	4,04			
Kriteria Jawaban	Memuaskan			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.13 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan, dari 89 orang pegawai 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 3 orang atau 3,37% mengatakan kurang memuaskan, 15 orang atau 16,85% mengatakan cukup memuaskan, 46 orang atau

51,69% mengatakan memuaskan, serta 25 orang atau 28,09% mengatakan sangat memuaskan.

Responden yang menyatakan kurang memuaskan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,37%, Dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 1 orang, 1 orang lagi 41-50 tahun dan 1 lebih dari 51 tahun. Sementara latar belakang pendidikan, 2 orang yang berpendidikan S1, 1 orang yang berpendidikan D3, Dengan masa kerja 1 orang berada di antara 1-10 tahun, 1 orang berada diantara 21-25 tahun, dan 1 orang dengan masa kerja diatas 26 tahun. Hal ini Menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi maka hal ini dapat menimbulkan terjadinya kesalahan di dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai. seperti salah ketik dalam penulisan hasil laporan atau kesalahan dalam pembuatan format laporan pekerjaan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,04 sehingga dapat diambil kesimpulan pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan dengan hasil memuaskan. Berdasarkan hasil tanggapan, dimana pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan karena pegawai selalu bertanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaannya. Banyaknya responden yang mengatakan memuaskan sebesar 46 orang dengan persentase 51,69% menjelaskan bahwa didalam pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan, karena pegawai selalu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi :

Tabel 5.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi

Indikator	Pernyata-an	Kriteria Jawaban	Bobot	Jlh Orang	(%)	Skor	
Hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi	Bekerja terlalu keras daripada pegawai yang lain pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil	Sangat Memuaskan	5	27	30,34	135	
		Memuaskan	4	56	62,92	224	
		Cukup Memuaskan	3	6	6,74	18	
		Kurang Memuaskan	2	0	0	0	
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0	
		Jumlah		89	100	377	
		Pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil	Sangat Memuaskan	5	12	13,48	60
	Memuaskan		4	27	30,33	108	
	Cukup Memuaskan		3	31	34,83	93	
	Kurang Memuaskan		2	18	20,22	36	
	Tidak Memuaskan		1	1	1,12	1	
	Jumlah			89	100	298	
	Pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan hasil	Sangat Memuaskan	5	25	28,09	125	
		Memuaskan	4	46	51,69	184	
		Cukup Memuaskan	3	15	16,85	45	
		Kurang Memuaskan	2	3	3,37	6	
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0	
		Jumlah		89	100	360	
	Jumlah				1.035		
	Skor Tertinggi 3 x 5 x 89				1.335		
	Skor Terendah 3 x 1 x 89				267		
Interval Skor				214			
Kriteria Penilaian				Memuaskan			

Sumber : Data Olahan, 2019

Berikut ini dapat dilihat kriteria penilaian berdasarkan interval skor :

Tabel 5.16
Kriteria Penilaian

No.	Interval Skor	Kriteria Penilaian
1.	1.123 – 1.138	Sangat Memuaskan
2.	909 – 1.123	Memuaskan
3.	695 – 909	Cukup Memuaskan
4.	481 – 695	Kurang Memuaskan
5.	267 – 481	Tidak Memuaskan

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru secara keseluruhan diperoleh jumlah skor 1.119 dan nilai ini berada pada interval 909 – 1.123 yang berada pada kriteria memuaskan, hal ini dikarenakan pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, sudah melaksanakan pekerjaan dengan keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta menghindari kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh instansi.

Diperoleh jumlah skor terendah yakni 298 mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Hal ini dikarenakan, peralatan penunjang tidak dapat digunakan secara maksimal sehingga akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan. Seperti tingkat disiplin karyawan dalam bekerja.

Dari 1 orang tanggapan responden yang memberikan tanggapan tidak memuaskan mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Alasan mereka pekerjaan yang dilakukan pegawai terdapat ada kesalahan seperti salah ketik dalam

penulisan hasil laporan atau kesalahan dalam pembuatan format laporan pekerjaan, juga pegawai merasa selalu banyak bekerja, tidak memungkinkan pegawai lainnya juga merasakan hal yang sama. Kurang memuaskan karena prosesnya menjadi tidak nyaman dan rumit. Akan tetapi, jika hal ini dibiarkan begitu saja, para pegawai dengan kinerja yang buruk tersebut dapat menjadi pengaruh buruk secara keseluruhan. Tanggapan kurang memuaskan karena kesalahan yang paling sering dilakukan oleh pegawai adalah berpura-pura mengerti, jika ada yang tidak dipahami saat berkerja, sebaiknya cepat bertanya dan meminta bantuan dan meminta pengarahan.

5.3.3. Pegawai memiliki respons afektif

Berikut ini dapat dilihat tanggapan mengenai pegawai memiliki respons afektif pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden mengenai pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan penilaian pegawai

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	33	5	37,08	165
Memuaskan	38	4	42,70	152
Cukup Memuaskan	17	3	19,10	51
Kurang Memuaskan	1	2	1,12	2
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	370
Rata-rata	4,16			
Kriteria Jawaban	Memuaskan			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.15 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0%

mengatakan tidak memuaskan, 1 orang atau 1,12% mengatakan kurang memuaskan, 17 orang atau 19,10% mengatakan cukup memuaskan, 38 orang atau 42,70 % menyatakan memuaskan, serta 33 orang atau 37,08% sangat memuaskan.

Responden yang menyatakan kurang memuaskan sebanyak 1 orang dengan persentase 1,12% Dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 1 orang. Sementara latar belakang pendidikan, 1 orang yang berpendidikan SLTA, Dengan masa kerja 1 orang berada di antara 1-10 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dibebankan oleh instansi terlalu monoton sehingga hal ini tidak berdampak baik terhadap perkembangan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,16 sehingga dapat diambil kesimpulan pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan penilaian pegawai memuaskan, karena pihak instansi selalu berusaha memberikan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada setiap masing-masing pegawai karena hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Banyak responden yang mengatakan memuaskan sebesar 38 orang dengan persentase 42,70% menjelaskan bahwa mengenai pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) merupakan tugas yang menarik, kesempatan untuk bekerja dan berkembang serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden mengenai gaji atau kompensasi yang diterima pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	23	5	25,84	115
Memuaskan	49	4	55,06	196
Cukup Memuaskan	14	3	15,73	42
Kurang Memuaskan	3	2	3,37	6
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	359
Rata-rata			4,03	
Kriteria Jawaban			Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.16 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai gaji atau kompensasi yang diterima pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 3 orang atau 3,37 % menyatakan kurang memuaskan, 14 orang atau 15,73% mengatakan cukup memuaskan, 49 orang atau 55,06% mengatakan memuaskan,serta 23 orang atau 25,84% mengatakan sangat memuaskan.

Dari 3 orang tanggapan responden yang memberikan tanggapan kurang memuaskan dengan persentase 3,37%, dimana terdapat 1 orang yang berusia diantara 31-40 tahun, 1 orang yang berada pada rentang usia 41-50 tahun dan 1 orang yang berusia lebih dari 51 tahun. Dari latar belakang pendidikan dimana terdapat 1 orang dengan latar pendidikan SLTA, 1 orang dengan latar belakang D3 dan 1 orang dengan latar belakang S1. Dari masa kerja dimana terdapat 1 orang dengan masa kerja 1 -10 tahun, 1 orang dengan masa kerja 11-20 tahun dan 1 orang lebih dari dari 26 tahun. Hal ini menjelaskan bahwa dari sisi gaji dan kompensasi secara langsung yang diberikan oleh instansi sudah memberikan rasa

puas kepada pegawai, sementara kompensasi secara tidak langsung yang diberikan oleh instansi masih belum memberikan rasa puas terhadap para pegawai seperti pemberian penghargaan dan program pendidikan serta pelatihan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,03 sehingga dapat diambil kesimpulan gaji atau kompensasi yang diterima pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah memuaskan. Hasil ini menjelaskan bahwa di dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu berharap untuk mendapatkan gaji atau kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Banyak responden yang mengatakan memuaskan sebesar 49 orang dengan persentase 55,06% menjelaskan bahwa gaji dan kompensasi yang diberikan oleh Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru disesuaikan dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden mengenai kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	33	5	37,08	165
Memuaskan	50	4	56,18	200
Cukup Memuaskan	6	3	6,74	18
Kurang Memuaskan	0	2	0	0
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	383
Rata-rata	4,30			
Kriteria Jawaban	Sangat Memuaskan			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.17 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera

III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 0 orang atau 0% mengatakan kurang memuaskan, 6 orang atau 6,74% mengatakan cukup memuaskan, 50 orang atau 56,18% mengatakan memuaskan, serta 33 orang atau 37,08% mengatakan sangat memuaskan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,30 sehingga dapat diambil kesimpulan kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sangat memuaskan. Dari hasil ini menjelaskan bahwa kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Banyak responden yang mengatakan memuaskan sebesar 49 orang dengan persentase 55,06% menjelaskan bahwa kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dimana keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara responden yang mengatakan cukup memuaskan sebesar 6 orang dengan persentase 6,74% dimana terdapat 2 orang yang berusia diantara 31-40 tahun, 3 orang yang berada pada rentang usia 41-50 tahun dan 1 orang yang berusia lebih dari 51 tahun. Dari latar belakang pendidikan dimana terdapat 1 orang dengan latar pendidikan SLTA, 2 orang dengan latar belakang D3 dan 1 orang masing-masing dengan latar belakang S1 dan S2. Dari masa kerja dimana terdapat 3 orang dengan masa kerja 1 -10 tahun, 2 orang dengan masa kerja 11-20 tahun dan 1 orang lebih dari 26 tahun, hal ini menjelaskan bahwa masih

terdapat pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih baik dari jabatan sebelumnya.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden mengenai pengawasan pegawai selesai tepat waktu pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	36	5	40,45	180
Memuaskan	46	4	51,69	184
Cukup Memuaskan	6	3	6,74	18
Kurang Memuaskan	1	2	1,12	2
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	384
Rata-rata			4,31	
Kriteria Jawaban			Sangat Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.18 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pengawasan pegawai selesai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 1 orang atau 1,12 % menyatakan kurang memuaskan, 6 orang atau 6,67% mengatakan cukup memuaskan, 46 orang atau 51,69 mengatakan memuaskan, serta 36 orang atau 40,45% mengatakan sangat memuaskan.

Dari 1 orang dengan persentase 1,12%, dimana terdapat 1 orang yang berusia diantara 31-40 tahun. Dari latar belakang pendidikan dimana 1 orang dengan latar pendidikan SLTA. Dari masa kerja dimana terdapat 1 orang dengan masa kerja 1 -10 tahun yang memberikan tanggapan kurang memuaskan mengenai pengawasan pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Hal ini menjelaskan ketidakpuasan mengenai pengawasan pegawai di nilai belum membuat pegawai jera untuk tidak melanggar aturan kerja, dikarenakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak selalu sesuai

dengan peraturan yang ditetapkan seperti waktu pengawasan serta lamanya waktu pelaksanaan pengawasan.

Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,31 sehingga dapat diambil kesimpulan pengawasan pegawai selesai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah sangat memuaskan. Dari hasil ini menjelaskan bahwa pengawasan pegawai selesai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berupa kemampuan penyelia untuk dapat memberikan bantuan teknik terhadap para pegawai dalam melakukan aktivitas kerja sesuai dengan pekerjaannya.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden mengenai kerjasama dengan rekan kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

Jawaban Responden	Frekuensi	Bobot Nilai	Persentase (%)	Skor
Sangat Memuaskan	36	5	40,45	180
Memuaskan	39	4	43,82	156
Cukup Memuaskan	8	3	8,99	24
Kurang Memuaskan	6	2	6,74	12
Tidak Memuaskan	0	1	0	0
Jumlah	89		100	372
Rata-rata			4,18	
Kriteria Jawaban			Memuaskan	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.19 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai kerjasama dengan rekan kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, dari 89 orang pegawai, 0 orang atau 0% mengatakan tidak memuaskan, 6 orang atau 6,74 % menyatakan kurang memuaskan. 8 orang atau 8,99% mengatakan cukup memuaskan, 39 orang atau 43,82% mengatakan memuaskan, serta 36 orang atau 40,45% mengatakan sangat memuaskan. Dapat diambil kesimpulan diperoleh rata-rata 4,18 sehingga dapat diambil kesimpulan kerjasama dengan

rekan kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru adalah memuaskan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan yang lain selalu berusaha untuk memberikan bantuan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Banyak responden yang mengatakan memuaskan sebesar 39 orang dengan persentase 43,82% menjelaskan bahwa kerjasama dengan rekan kerja pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru, Selalu memberikan bantuan jika dalam melaksanakan pekerjaan mendapat masalah dan sulit untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Sementara responden yang mengatakan kurang memuaskan sebesar 6 orang dengan persentase 6,74% dimana terdapat 3 orang yang berusia diantara 31-40 tahun, 2 orang yang berada pada rentang usia 41-50 tahun dan 1 orang yang berusia lebih dari 51 tahun. Dari latar belakang pendidikan dimana terdapat 2 orang dengan latar pendidikan SLTA, 1 orang dengan latar belakang D3 dan 3 orang dengan latar belakang S1. Dari masa kerja dimana terdapat 3 orang dengan masa kerja 1 -10 tahun, 2 orang dengan masa kerja 11-20 tahun dan 1 orang lebih dari dari 26 tahun, hal ini menjelaskan kurangnya kerja sama yang terbentuk dengan sesama rekan kerja akan berdampak kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut ini dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai pegawai memiliki respons afektif:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai pegawai memiliki respons Afektif

Indikator	Pernyata-an	Kriteria Jawaban	Bobot	Jlh Orang	(%)	Skor
Pegawai memiliki respons afektif	Pekerjaan itu sendiri (sifat pekerjaan yang tidak monoton atau tidak) pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan penilaian pegawai	Sangat Memuaskan	5	33	37,08	165
		Memuaskan	4	38	42,70	152
		Cukup Memuaskan	3	17	19,10	51
		Kurang Memuaskan	2	1	1,12	2
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0
		Jumlah		89	100	370
		Gaji atau kompensasi yang diterima pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Sangat Memuaskan	5	23	25,84
	Memuaskan		4	49	55,06	196
	Cukup Memuaskan		3	14	15,73	42
	Kurang Memuaskan		2	3	3,37	6
	Tidak Memuaskan		1	0	0	0
	Jumlah			89	100	359
	Kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Sangat Memuaskan	5	33	37,08	165
Memuaskan		4	50	56,18	200	
Cukup Memuaskan		3	6	6,74	18	
Kurang Memuaskan		2	0	0	0	
Tidak Memuaskan		1	0	0	0	
Jumlah			89	100	383	
Pengawasan pegawai selesai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Sangat Memuaskan	5	36	40,45	180	
	Memuaskan	4	46	51,69	184	
	Cukup Memuaskan	3	4	4,49	12	
	Kurang Memuaskan	2	3	3,37	6	
	Tidak Memuaskan	1	0	0	0	
	Jumlah		89	100	382	
Kerjasama dengan rekan kerja pada Kantor Balai	Sangat Memuaskan	5	36	40,45	180	
	Memuaskan	4	39	43,82	156	

Indikator	Pernyata-an	Kriteria Jawaban	Bobot	Jlh Orang	(%)	Skor
	Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru	Cukup Memuaskan	3	8	8,99	24
		Kurang Memuaskan	2	6	6,74	12
		Tidak Memuaskan	1	0	0	0
		Jumlah		89	100	372
Jumlah				1.866		
Skor Tertinggi 5 x 5 x 89				2.225		
Skor Terendah 5 x 1 x 89				445		
Interval Skor				356		
Kriteria Penilaian				Memuaskan		

Berikut ini dapat dilihat kriteria penilaian berdasarkan interval skor :

Tabel 5.23
Kriteria Penilaian

No.	Interval Skor	Kriteria Penilaian
1.	1.869 – 2.225	Sangat Memuaskan
2.	1.513 – 1.869	Memuaskan
3.	1.157 – 1.513	Cukup Memuaskan
4.	801 – 1.157	Kurang Memuaskan
5.	445 – 801	Tidak Memuaskan

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tanggapan responden mengenai pegawai memiliki respons afektif pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru secara keseluruhan diperoleh jumlah skor 1.866 dan nilai ini berada pada interval 1.513-1.869 dengan kriteria memuaskan, hal ini dikarenakan kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu memberikan pekerjaan yang tidak monoton kepada pegawainya. Selain itu untuk meningkatkan rasa puas pegawai dalam bekerja, kantor Wilayah Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru memberikan gaji dan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendapatkan kesempatan promosi kejabatan yang lebih baik serta melakukan pengawasan yang optimal untuk

meningkatkan kerja sama pegawai didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan. Diperoleh skor tertinggi yakni 383 mengenai kesempatan memperoleh promosi oleh pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru. Berikut ini dapat dilihat total keseluruhan hasil kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru yang dilihat dari hasil rekapitulasi indikator penelitian :

Tabel 5.24
Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru

No.	Indikator	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Emosional pegawai terhadap situasi kerja	1.023	Memuaskan
2.	Hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi	1.035	Memuaskan
3.	Pegawai memiliki respons afektif	1.866	Memuaskan
Jumlah		3.924	
Skor Tertinggi 11 x 5 x 89		4.895	
Skor Terendah 11 x 1 x 89		979	
Interval Skor		783	
Kriteria Penilaian		Memuaskan	

Sumber : Data Olahan, 2019

Berikut ini dapat dilihat kriteria penilaian berdasarkan interval skor :

Tabel 5.25
Kriteria Penilaian

No.	Interval Skor	Kriteria Penilaian
1.	4.112 – 4.895	Sangat Memuaskan
2.	3.329 – 4.112	Memuaskan
3.	2.545 – 3.329	Cukup Memuaskan
4.	1.762 – 2.545	Kurang Memuaskan
5.	979 – 1.762	Tidak Memuaskan

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dengan 3 dimensi yakni emosional pegawai terhadap situasi kerja, hasil kerja yang dicapai dapat

terpenuhi dan pegawai memiliki respons afektif secara keseluruhan diperoleh total jumlah skor 3.924 dan nilai ini berada pada interval 4.112 - 4.895 dengan kriteria memuaskan. Artinya secara emosional pegawai sudah dapat menyesuaikan diri di dalam situasi kerja karena hal ini untuk mencapai hasil kerja yang maksimal didalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru.

6.4 Pembahasan

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru berdasarkan tiga indikator penilaian yaitu emosional pegawai terhadap situasi kerja dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.023 dalam katagori memuaskan, hal ini dikarenakan Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu berusaha menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan kepada setiap pegawai didalam bekerja, seperti adanya dukungan fasilitas pekerjaan, Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru menempatkan setiap pegawainya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat membantu didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan adanya peralatan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Namun dari pada pernyataan peralatan menunjang pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam katagori cukup memuaskan, hal ini dikarenakan masih terdapat peralatan-peralatan yang dalam keadaan kurang baik sehingga akan berdampak terhadap kurang maksimalnya pelaksanaan kinerja.

Sementara pada indikator hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.035 dalam katagori memuaskan, dari hasil

ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan lebih baik dari rekan kerja lainnya seperti menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Didalam bekerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu mengutamakan ketelitian, hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya kesalahan didalam bekerja yang pada akhirnya akan mengganggu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Walaupun pada dimensi penyelesaian secara tepat waktu dalam katagori cukup memuaskan, hal ini dikarenakan kurang maksimalnya peralatan pendukung pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

Dan pada indikator pegawai memiliki responden afektif dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.866 dalam katagori memuaskan, hal ini disebabkan karena pegawai pada kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru selalu mengerjakan pekerjaan yang tidak monoton. Selain itu untuk meningkatkan rasa puas pegawai dalam bekerja, kantor Wilayah Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru memberikan reward kepada pegawai yang mampu menyelesaikan setiap tugas dengan baik sesuai dengan ketetapan dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih baik serta melakukan pengawasan yang optimal untuk meningkatkan kerja sama pegawai didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Secara rata-rata dari ketiga indikator yang digunakan dalam menilai kepuasan kerja pegawai menghasilkan skor total sebesar 4.008 dalam katagori memuaskan. Hal ini karena kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan

seseorang. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Setiap individu akan puas secara berbeda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Seringkali, orang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan ketika mereka menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan pekerjaan. Ketika seseorang menginginkan sesuatu, itu berarti ia memiliki harapan dan karena itu termotivasi untuk bertindak untuk memenuhi harapan itu. Ketika keinginan ini terpenuhi, kepuasan bisa dirasakan. Kepuasan kerja menunjukkan kompatibilitas antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan oleh pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga terkait erat dengan teori keadilan dan perjanjian. psikologi dan motivasi (Robbins and Judges, 2011: 50)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. (Mangkunegara, 2015:127).

Hasil penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya, Luh Indrayani (2014) yang menunjukkan pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variable

kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan variable dirasakan kurang puas yaitu variable kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variable sudah dirasakan memuaskan yaitu variable perusahaan dan manajemen, pengawasan.

Hal yang sama juga dihasilkan oleh Aprilya Mega Sietyayon (2012) menjelaskan banyaknya faktor yang menyebabkan belum puasnya pegawai dalam menjalankan tugasnya seperti memberikan pelayanan yang efektif baik dari keadaan fisik, respon pegawai, kehandalan pegawai dalam melayani, jaminan yang diberikan serta rasa empati pegawai dalam memberikan pelayanan.

Serta Mia Sartika (2011) menjelaskan menunjukkan lima indikator dinyatakan tidak puas, terhadap faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja menunjukkan lima faktor dinyatakan tidak puas, terhadap faktor supervise menunjukkan tiga indikator dinyatakan tidak memuaskan.

Menurut Indrastuti (2017:75), secara teoritis kepuasan kerja mempunyai konsep tiga dimensi yang diterima secara umum dalam teori kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja merupakan emosional karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapinya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dapat dicapai atau

melampaui standar yang telah ditetapkan. Dimana pekerjaan yang dilakukan pegawai jarang ada kesalahan karena pegawai selalu bertanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaannya. pegawai selalu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan yaitu terdapat lima dimensi pekerjaan yang paling penting yaitu karyawan memiliki respon afektif.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan adalah sebagai berikut :

6.1. Kesimpulan

Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera III Pekanbaru dalam katagori memuaskan dengan skor total sebesar 4.008. Hal ini karena kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Setiap individu akan puas secara berbeda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Berdasarkan tiga indikator penilaian dimana

1. Faktor emosional pegawai terhadap situasi kerja dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.023 dalam katagori memuaskan. Dimana keadaan peralatan penunjang menjadi penilaian cukup setuju.
2. Sementara pada indikator hasil kerja yang dicapai dapat terpenuhi dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.119 dalam katagori memuaskan. Dimana penilaian penyelesaian pekerjaan tepat waktu masih dalam keadaan cukup memuaskan.
3. Dan pada indikator pegawai memiliki responden afektif dengan jumlah skor yang dihasilkan sebesar 1.866 dalam katagori memuaskan. Dimana kerja sama juga dapat menyebabkan turunnya rasa puas dalam bekerja, jika tidak terjadi hubungan kerja yang harmonis.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampai berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menciptakan kepuasan kerja, pihak instansi dapat memberikan pemberian suatu penghargaan atas prestasi yang diperoleh setiap pegawainya. Dengan demikian, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.
2. Pihak instansi dapat memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan pengalaman pegawai. Pengalaman yang matang berguna untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan dengan pengalaman dapat memicu prestasi kerja menjadi meningkat sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Proses penempatan sebaiknya disesuaikan dengan kompetensinya serta pelatihan yang dimiliki pegawai. Pegawai yang mendapatkan posisi sesuai dengan kemampuannya dapat memberikan hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2013, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT RinekaCipta
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L. Dkk. 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T., Hani, 2011, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mardiana, Tri. 2011. *Studi Empiris Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja*. *Kompak*, Vol. 8 Mei–Agustus: 276-297
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi : Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari, 2010, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Erlangga
- Retnoningsih, Ana dan Suharso. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: CV. Widya Karya.
- Ridwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Raja grafindo persada, Bandung.

- Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, Jakarta: PT. Prenhalindo
- Siagian, S.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro, Cetakan Kedua, Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Sigit, Soehardi, 2012, Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFU UST.
- Soedjono. 2010 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi : Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol.7 No.1. Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Sopiah. 2012. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Teguh, Muhammad, 2011, Metodologi Penelitian Ekonomi; Teori dan Aplikasi. PT. Raja Grafindo Persada
- Tulus, Moh Agus, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2010. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wesley dan Yuki, 2011. Manajemen Kontemporer, terjemahan Shobarudin Cetakan Pertama, Penerbit : Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks.