

Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Konteks Kepuasan Kerja di BKPSDM Kabupaten Takalar

Nazwa Zenaidah

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

zenaidahnazwa@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of job satisfaction on employee performance at the Takalar Office of Personnel and Human Resources Development. The motivation for this study stems from indications of a lack of job satisfaction potentially affecting work outcomes at the office. The methodology employed is quantitative analysis, utilizing SPSS version 23. The data analysis technique applied is simple linear regression to test whether job satisfaction significantly influences employee performance. The study involved 135 respondents as its sample. The results show a positive and significant impact of job satisfaction on employee performance, with a significance value of 0.003. The coefficient of determination (R^2) was found to be 0.546, indicating that job satisfaction explains about 54.6% of the variance in employee performance, while the rest is influenced by other factors. These findings have important implications for efforts to improve employee performance, especially at the Takalar Office of Personnel and Human Resources Development.

Keywords: *job satisfaction, job performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam menjamin efektivitas dan efisiensi operasional suatu lembaga pemerintahan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Takalar sebagai salah satu lembaga pemerintahan, memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) begitu sangat penting dalam setiap organisasi, karena mau bagaimana pun bentuk dan wujudnya tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia, yang memiliki kemampuan untuk berfikir, bertindak, berinovasi dan mengerakkan kegiatan organisasi guna mensukseskan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2006). Sumberdaya manusia sangat dibutuhkan bukan hanya di organisasi swasta atau perusahaan tapi juga di organisasi pemerintahan salahsatunya di Institusi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Namun, belakangan ini, terdapat indikasi bahwa kurangnya kepuasan kerja di antara pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja di kantor ini. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada aspek emosional pegawai, tetapi juga pada produktivitas dan kualitas layanan yang mereka berikan. berbagai tantangan telah dihadapi BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Pertama, proses rekrutmen dan penempatan yang belum sepenuhnya objektif dan transparan dapat menghambat pemilihan dan penempatan pegawai yang paling kompeten. Kedua, kurangnya pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dan konflik di tempat kerja (Anggraeni, 2022).

Terdapat beberapa research gap, dimana penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017) yaitu hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh (Arizona

Dika, Riniwati Harsuko, & Harap Nurdin, 2013) yang mengatakan secara parsial kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Subejo, Troena Eka Afnan, Thoyib Armanu, & Aisjah Siti, 2013) yang menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pegawai. Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Takalar, masalah ini menjadi sangat relevan karena dapat mempengaruhi layanan yang diberikan kepada masyarakat. Kurangnya kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kebijakan manajemen, pengakuan atas kinerja, hingga peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga ini.

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Takalar. Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan pekerjaanya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Sikap pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley & Yuki, 2005). Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil pegawai maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaanya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja pegawai.

Beberapa para ahli mendefinisikan kepuasan kerja menurut As'ad (2004), kepuasan kerja merupakan penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau seberapa jauh pekerjaanya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sedangkan menurut Robbins (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b) Upah : Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- c) Promosi : Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d) Pengawas : Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e) Rekan kerja : Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

Sedangkan menurut Rivai (2004), indikator kepuasan kerja terbagi dalam 6 aspek yaitu:

- a) Isi Pekerjaan
- b) Supervisi
- c) Organisasi dan Manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Rekan Kerja
- f) Kondisi Pekerjaan

Pengertian Kinerja

Menurut (Suyonto, 2011) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yg dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Pamungkas, 2006) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dan juga ketepatan waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan oleh pimpinan.

Indikator kinerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja menurut (Dharma, 2009) yang mengungkapkan bahwa untuk dapat mengukur variabel kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)
merupakan jumlah hasil kerja yang diperoleh pada suatu periode tertentu.
- 2) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan kesesuaian, kesiapan dan juga syarat yang berlaku.
- 3) Ketepatan Waktu (*TimeLiness*)
Yaitu dimana suatu pekerjaan yang diselesaikan sebelum waktu yg disepakati bersama. Terdapat beberapa indikator kinerja yang diuraikan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

Indikator Kinerja dikemukakan oleh Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh (Gomes, 2003), terdapat tujuh indikator penilaian kinerja pegawai yang menjadi perhatian:

- a. Kuantitas (Quantity of Work), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. Kualitas (Quality of Work), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaianya.
- c. Pengetahuan kerja (Job knowledge), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kerja sama (Cooperation), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- e. Dapat diandalkan (Dependability), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- f. Inisiatif (intiative), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Takalar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis statistik yang objektif dan dapat diukur untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, mengidentifikasi variabel yang mempengaruhinya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 135 pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Takalar. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling acak sederhana untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan

yang sama untuk dipilih. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang dirancang untuk mengukur kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja dinilai berdasarkan aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan peluang pengembangan karir, sedangkan kinerja pegawai dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Data yang terkumpul dari survei kemudian dianalisis menggunakan software statistik SPSS versi 23. Pengolahan data awal meliputi pengecekan kelengkapan dan keakuratan data, serta pengkodean data untuk analisis lebih lanjut. Analisis statistik yang dilakukan meliputi deskripsi statistik untuk mendapatkan gambaran umum tentang data, dan kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, uji signifikansi statistik dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara statistik signifikan.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa langkah diambil. Kuesioner yang digunakan telah melalui proses validasi isi dengan melibatkan ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Reliabilitas instrumen diukur menggunakan koefisien alpha Cronbach untuk menilai konsistensi internal dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Selain itu, analisis faktor eksploratori dilakukan untuk mengevaluasi struktur faktor dari variabel yang diteliti dan memastikan bahwa setiap item pada kuesioner mengukur aspek yang relevan dengan variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Karasteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari jenis kelamin tersebut secara umum dapat memberikan perbedaan. Dalam hal ini misalnya dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Suatu masalah yang nampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full Time mungkin akan lebih memilih bekerja dengan penuh waktu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	63	47%	47	59
Perempuan	72	53%	53	100
Total	135	100%	100	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan dimana sebanyak 63 responden atau 47% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya didominasi oleh responden perempuan yaitu sebanyak 72 responden atau 53%.

Dalam suatu instansi umur dijadikan sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab seseorang individu. Menurut data dari sekolah, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat umur yaitu mulai dari 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan ≥ 50 tahun. Komposisi responden berdasarkan tingkat umur pada kantor BKPSDM dapat dilihat pada tabel dibawah ini:.

Tabel Kelompok_Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	22	16%	16	41
30-39 Tahun	45	33%	33	60,7
40-49 Tahun	68	50%	50	85,2
≥ 50 Tahun	0	0	0	100
Total	135	100	100	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 16%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur ≥ 50 tahun yaitu sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa BKPSDM merekrut pegawai muda untuk mencapai target kualitas kerjanya, dan diharapkan menjadi lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Menurut data dari instansi, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SMA, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Pendidikan seringkali dijadikan sebagai patokan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sering kali dipandang sebagai ukuran yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	19%	19	25
Diploma	36	27%	27	36
Sarjana	74	55%	55	100
Total	135	100	100	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 74 responden atau 55%. Sedangkan kelompok tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah kelompok tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 25 orang atau 19%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor BKPSDM memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (linear regression) dengan bantuan SPSS versi 23. Pengolahan data kuesioner akan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2004). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala Likert menurut Sugiyono mempunyai interval 1-5. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert interval 1-5, skor terendah menandai perasaan sangat tidak mendukung dan skor tertinggi mewakili pernyataan yang sangat mendukung.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Persamaan garis regresi linear sederhana ini dipakai dalam peramalan dengan terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien-koefisien regresi persialnya. Tujuannya ialah mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat tersebut. Adapun rumus regresi linear sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja
X = Teamwork
b = Koefisien regresi teamwork
a = Konstanta

Uji Asumsi klasik

Oleh karena penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sehingga diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua bagian diantaranya uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dan model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,105	35	,200*	,960	35	,236

*. This is a lower bound of the true significance.

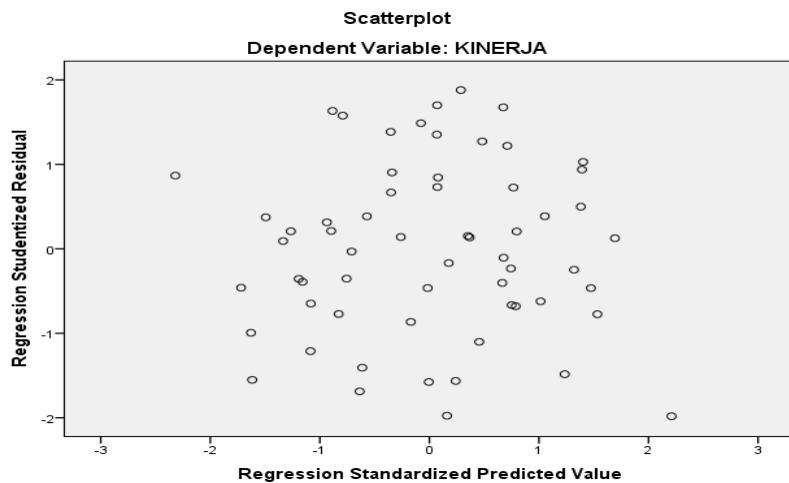
a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel Kolmogorov-smirnov dan shapiro wilk diatas, nilai signifikansi berada diatas 0,05 atau 0,236. Hal ini berarti bahwa data yang disebar kepada responden terdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas sudah terpenuhi dan penelitian ini dapat diuji lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas berkaitan dengan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau dengan kata lain merupakan salah satu derajat ketepatan pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana tingkat kesamaan antara objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Reliabilitas berkaitan dengan pemahaman responden mengenai pernyataan dalam instrumen penelitian untuk menghindari beda interpretasi.

Uji validitas

Hasil pengolahan validitas data dengan menggunakan pearson correlation ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki 3 item, kinerja karyawan memiliki 5 item yang dinyatakan valid karena masing-masing item memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Selengkapnya hasil perolehan nilai sig masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Sig ≤ 0,05	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	KP1	0,571	0,000	Valid
	KP 2	0,648	0,000	Valid
	KP 3	0,496	0,000	Valid
	KP 4	0,781	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KIN1	0,751	0,000	Valid
	KIN 2	0,829	0,000	Valid
	KIN 3	0,848	0,000	Valid
	KIN 4	0,709	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang tercantum dinyatakan valid karena nilai sig berada di bawah 0,05. Sehingga item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabelnya dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas instrumen atau Cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,839	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,888	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja (X) dan Kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha adalah 0,839 dan 0,888 atau diatas 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan variabel yang digunakan sudah reliabel.

Uji Hipotesis

Uji t (t-Test)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh X_1 dan X_2 secara persial terhadap Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% berarti variabel X_1 dan X_2 tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error					
1	29,878	8,900		3,357	,002		
	,703	,219	,470	3,217	,003		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai significant level $0,003 < 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t -hitung = 3,217 dengan koefisien positif dan nilai tabel = 1,703 sehingga nilai t -hitung > nilai t -tabel ($3,217 > 1,703$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

Uji R^2

Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan pengaruh masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin besar sumbangannya terhadap variabel terikat. Jika R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R^2 makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah sumbangan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,389	6,374

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, diindikasikan R Square sebesar 0,425 atau 42,5%, hal ini berarti kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,5% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Seperti variabel kompensasi, kepemimpinan, motivasi dan komunikasi.

KESIMPULAN

Objektif dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai. Seluruh pegawai yang berada di kantor BKPSDM sebanyak 135 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Dan untuk menjawabnya penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang didapatkan maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja di berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Takalar. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor BKPSDM. Ditemukan pula nilai beta sebesar 0,703 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai meningkat lebih baik sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 70,3%. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dikatakan menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan suasana yang kondusif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani. (2012). *Peranan Gizi dalam Siklus Kehidupan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, F. R. (2022). Analisis Penerapan Pengembangan Karier Pegawai Pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah Lembaga Administrasi Negara. *Civil Service*, 16(2). Retrieved from file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/354-Article%20Text-1724-1-10-20230120.pdf
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arizona Dika, Riniwati Harsuko, & Harap Nurdin. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2), 1-11.
- As'ad, M. (2004). Psikologi Industri. In *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Burn, S. (2004). *Group: Theory and Practice*. Canada: Wadsworth.
- Daft. (2000). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Davis. (2006). *Psychologymania*. Retrieved from indikator-indikator kerjasama: <http://www.psychologymania.com/2013/02/indikator-indikator-kerja-sama.html>
- Dejanasz. (2006). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi. (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Dharma. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *e-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2(No.4), 833-845.

- Dwijayanto, A. (2019, Januari 2). *Industri* . Retrieved from Kontan.co.id: <https://industri.kontan.co.id/news/lebih-agresif-mcd-akan-membuka-20-gerai-baru-tahun-ini>
- French, & Garry, D. (2009). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Gomes. (2003). Indikator Kinerja.
- Gondokusumo. (1983). *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Griffin. (2004). *Manajemen*. Jakarta: alih bahasa Gina Gania, Erlangga.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2006). *Perilaku Organaisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Good Governance* .
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung;: Alfabeta.
- Majalah SWA Edisi: XXVII. (2015, 8-12 September). Daftar Top 10 Perusahaan Restoran Cepat Saji di Indonesia Tahun 2015 .
- Majalah SWA Edisi: XXVII. (2022, 8-12 September). Daftar Top 10 Perusahaan Restoran Cepat Saji di Indonesia Tahun 2022.
- Muhadjir. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Rake Sarasir.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pda Pt Mitra permata Sari.
- Nunnaly, J. (1994). *Psychometric Theory, Edisi ke 3*. New York: McGraw Hill.
- Pamungkas. (2006). Pengaruh Komitmen OrganisasasiTerhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.2(No.3).
- Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis JRMB*, 3, 3.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rembulan, a. n. (2016). *Hubungan Konsumsi Fastfood Dengan Ketidakteraturan Buang Air Besar Dan Tekanan Darah Pada Mahasiswa*. Lampung: Fakultas Kedokteran, Universitas Lampung.
- Richard, Y. C., & Mark, J. C. (1998). *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kesembilan.
- Rivai, & Basri. (2004). Manfaat Penilaian Kinerja. *Jurnal* <http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, 55.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, & Wilson, B. (2006). Perilaku Organisasi. *Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional"*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rutoto. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Kudus: FKIP Muria.
- Schuler, & Jackson. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Smither, H., & McIntire. (1996). *Organizational Development: Strategies for Changing Environments*. New York: Harper Collins College.
- Stephen, & Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subejo, Troena Eka Afnan, Thoyib Armanu, & Aisjah Siti. (2013). The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance". IOSR Journal of Business and Management.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2006). *Penelitian Tindakan kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suyonto. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3(No.1).
- Tracy. (2006). *Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah; Suharsono dan Ana Budi Kuswandani*. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapatrasa.
- Williams. (2008). *The Magic of Teamwork, Penerjemah: JJ. Waskito Trisnoadi*. Jakarta: Penerbit PT. Grassindo.