

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN
PANDEGLANG**

Suhroji Adha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten
suhroji@stiebanten.ac.id

Didi Wandu

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten
didi.wandi81@gmail.com

Yanto Susanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten
funknyah@gmail.com

Abstrak

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa studi literatur dan studi lapangan dengan cara observasi non partisipan, wawancara serta diperkuat dengan penyebaran angket. Adapun sampel yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel sebanyak 65 orang pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu berdasarkan rumus Analisis Regresi Linier Sederhana untuk mencari pengaruh antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang ada di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja para Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka didapat Nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,920 > t_{tabel} 1,997$ artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja, Pegawai

Abstract

The research method used is descriptive correlational with a quantitative approach. Data collection uses in this study is total sampling, which is a sampling technique in which the number of samples is the same as the population. A sample of 65 employees of the Department of Industry, Trade and Energy and Mineral Resources of Pandeglang Regency. The data analysis technique used is based on the Simple Linear Regression Analysis formula to look for the influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Department of Industry, Trade and Energy and Mineral Resources of Pandeglang Regency. The results obtained by the authors indicate that Job Satisfaction in the Department of Industry, Trade and Energy and Mineral Resources of Pandeglang Regency has been good so that it influences the performance of the Employees at the

Department of Industry, Trade and Energy and Mineral Resources of Pandeglang Regency. To see the results of the study with the t test using the SPSS Ver 22 application, then obtained a significant value (0,000) below (smaller than) 0.05 and the value of t count $3.920 > t$ table 1.997 means that H_0 is rejected. This means that the Job Satisfaction variable (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords : Job Satisfaction, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan Agus et al (2016:2). Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level top, middle maupun pegawai pelaksana. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Deden (2016:79-80).

Kondisi pekerjaan yang memberikan kenyamanan dan mendukung pekerjaannya, akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk maju dalam bekerja baik itu berupa pengetahuan maupun jabatan yang lebih tinggi, akan berdampak pada kepuasan karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri dan dihargai dalam organisasi.

Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam bentuk program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat

menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang merupakan Dinas yang berada di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pandeglang dimana dinas gabungan dari instansi sebelumnya yaitu Dinas Pertambangan dan Energi dan Dinas perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perindustrian, Perdagangan, Usaha Mikro Kecil dan Menengah sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah Daerah. Penyusunan perencanaan bidang usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan; perumusan kebijakan teknis bidang koperasi, pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah, perindustrian dan perdagangan Dan juga mempunyai misi Pemerataan pembangunan melalui pengembangan sarana dan prasarana penunjang perekonomian daerah dengan revitalisasi pasar rakyat.

Berdasarkan observasi lapangan serta wawancara dengan beberapa orang pegawai yang dilakukan penulis di Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang adanya beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang tentu saja disebabkan oleh kepuasan kerja pegawai yang menurun. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja para pegawainya, serta pemberian kompensasi yang diberikan kantor tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing para pegawai yang mengakibatkan lambannya dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya kreativitas, pekerjaan sering salah, tingkat disiplin kerja yang relatif kurang, kurang dapat menggunakan waktu untuk pekerjaan yang positif, pegawai sering berbincang-bincang diluar pekerjaan dalam waktu yang lama, Kurangnya dukungan dari rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk maju, kurangnya kekompakan dalam bekerja dan yang lebih penting adalah masalah kompensasi bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Berkaitan dengan permasalahan ini, maka pimpinan harus melaksanakan prinsip dasar manajemen yang baik, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana Kepuasan Kerja para pegawai dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai tersebut pada Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat dari Suwatno dan Priansa (2011:263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Menurut pendapat dari Hasibuan (2014:203). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut pendapat T. Hani Handoko (2011:151), kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut pendapat Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut pendapat Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau

pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Menurut pendapat Moh As'ad dalam Sunyoto (2015:89) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut pendapat dari Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kompensasi,
2. Promosi,
3. Lingkungan fisik,
4. Lingkungan non fisik, dan
5. Karakteristik pekerjaan .

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar-pengaruh-kesetiaan-pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2014: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial
Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan
Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Simanjuntak, (2011:11) bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Menurut pendapat dari Siswanto (2010: 231) Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya.

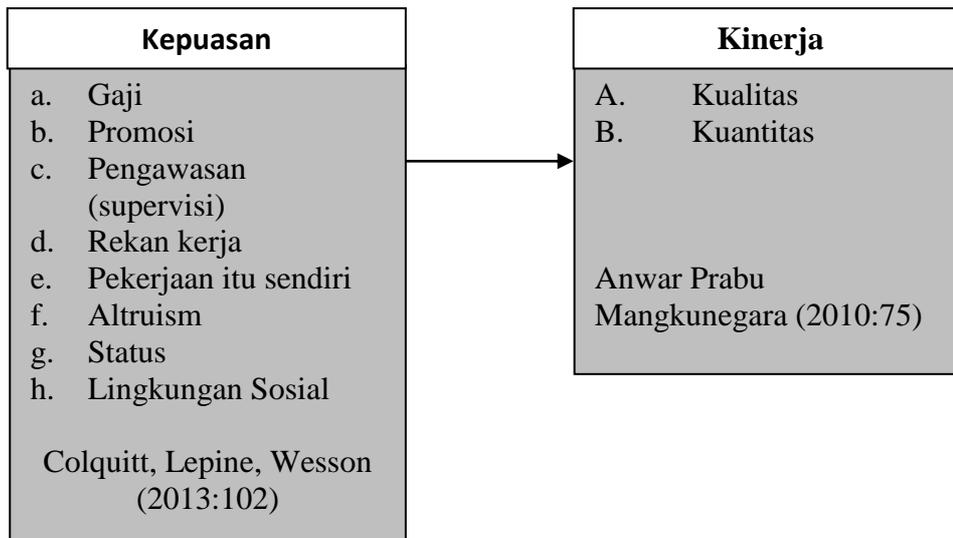
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil
1	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas

	(Volume 4 Tahun 2016)		karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
2	Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013: 418-430	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda	Diperoleh nilai Fhitung sebesar 16.666 dengan nilai probabilitas (sig.) = 0.000. Nilai Fhitung yang diperoleh lebih besar dari Ftabel pada $df1 = k-1, df2 = n-k$ yaitu $16.666 < 2,56$ dan nilai sig. lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan daerah Kota Samarinda
3	Titik Rosita Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.

Hasil studi empiris dari (Khan et al, 2012) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kerangka pemikiran diatas disusun diagram kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

- Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni mendeskripsikan mengenai hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011:14) adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian diatas penulis menjabarkan secara singkat melalui pembahasan dibawah ini yaitu :

1. Hasil pada tanggapan responden pada Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan menggunakan indikator Gaji, Promosi, Pengawasan (supervisi), Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri, Altruism, Status, Lingkungan Sosial. nampak dengan 12 (Dua Belas) indikator pertanyaan sebagai pengukur terhadap Variabel Kepuasan Kerja diperoleh skor 2030. Dengan responden yang paling banyak dengan tanggapan "Setuju" atas pertanyaan yang diajukan penulis. dengan sebagian besar 53,79 % (Jumlah Jawaban

- Setuju / Total Skor x 100) setiap 1 indikator pernyataan dimana hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan “Setuju” dengan pertanyaan yang disampaikan penulis.
2. Hasil tanggapan responden pada Variabel Kinerja (Y) dengan 8 (Delapan) indikator dengan menggunakan indikator Dimensi dari Kinerja yaitu : Kualitas dan Kuantitas. Pertanyaan sebagai pengukur terhadap Kinerja pegawai pegawai diperoleh skor 2048. Dengan responden yang paling banyak dengan tanggapan “Setuju” atas pertanyaan yang diajukan penulis. dengan sebagian besar 50% (Jumlah Jawaban Setuju / Total Skor x 100) setiap 1 indikator pernyataan dimana hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan “Setuju” dengan pertanyaan yang disampaikan penulis. Hasil tersebut memperlihatkan Kinerja pegawai para pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah cukup baik
 3. Pada uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada yang merupakan nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} (0,240) dengan signifikasi 0,05. Dari output SPSS pada yang pada keseluruhan butir lebih besar dari r_{tabel} (0,240). Dengan demikian kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap reliabilitas. Pada uji reliabilitas dari 12 pernyataan kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* **0,629** > 0,240 maka kuesioner tersebut dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan untuk penelitian. Dari output SPSS pada uji validitas Variabel Kinerja pegawai (Y) yang pada keseluruhan butir lebih besar dari r_{tabel} (0,240). Dengan demikian kuesioner dapat dilanjutkan pada tahap reliabilitas. Dalam uji reliabilitas dari 8 pernyataan kuesioner Kinerja pegawai dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* **0,612** > 0,240 maka kuesioner tersebut dinyatakan **reliabel** dan dapat digunakan untuk penelitian.
 4. Persamaan regresi sederhana ini didapat nilai konstanta sebesar 20,564, artinya walaupun variabel Kepuasan Kerja bernilai nol maka Kinerja pegawai Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang sebesar 20,564.
Koefisien X= 0,350 Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,350. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan faktor Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,350 atau 35 %. Berdasarkan uji Korelasi didapat r_{hitung} pada variabel antara Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai adalah 0,548. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai Pegawai Pada PT. Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Pandeglang Berkah. Dan dalam artian interpolasi koefisien korelasi yang kuat sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang diberlakukan oleh Sugiono (2012:250) bahwa apabila interval koefisien yang didapatkan = 0,40-0,599 maka dikatakan hubungan koefisien korelasinya Sedang.
 5. Sedangkan untuk uji koefisien Determinasi didapat $R = 0,443$ berarti hubungan (relation) antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Sedang R Square sebesar 0,196 yang artinya bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang, sebesar 19,6 % dan sisanya 80,4 % dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 6. Untuk uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di dapat nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,920 > t_{tabel} 1,997 artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 1
Output Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	20,564	2,805		7,331	,000	
	Kepuasan_Kerja	,350	,089	,443	3,920	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2
Output Korelasi Pearson

Correlations

		Kepuasan_Kerja	Kinerja
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	,443**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3
Output Korelasi Pearson

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 ^a	,196	,183	2,18536

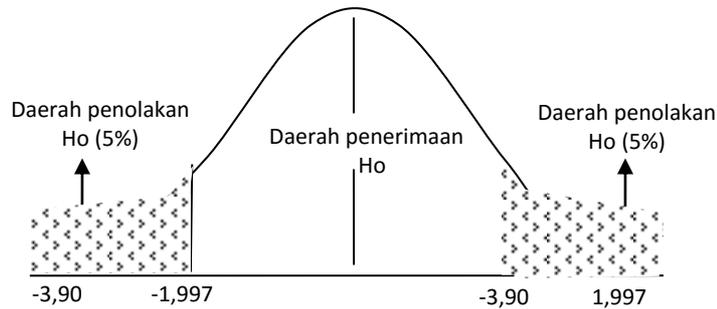
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,564	2,805		7,331	,000
	Kepuasan_Kerja	,350	,089	,443	3,920	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Gambar 2
Hipotesis Dua Sisi

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

- a. Pada tanggapan responden Variabel Kepuasan Kerja (X) dengan menggunakan indikator Gaji, Promosi, Pengawasan (supervisi), Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri, Altruism, Status, Lingkungan Sosial. Berdasarkan statistik deskriptif dengan 12 (Duabelas) indikator pertanyaan sebagai pengukur terhadap Variabel Kepuasan Kerja diperoleh skor 3073. Dengan responden yang paling banyak dengan tanggapan “Setuju” atas pertanyaan yang diajukan penulis. dengan sebagian besar 53,79 % (Jumlah Jawaban Setuju / Total Skor x 100) setiap 1 indikator pernyataan dimana hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan “Setuju” dengan pertanyaan yang disampaikan penulis.. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja para pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.
- b. Hasil tanggapan responden pada Variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan indikator Kualitas dan Kuantitas. Berdasarkan statistik deskriptif dengan 8 (delapan) indikator pertanyaan sebagai pengukur terhadap Kinerja Pegawai diperoleh skor 2048. Dengan responden yang paling banyak dengan tanggapan “Setuju” atas pertanyaan yang diajukan penulis. dengan sebagian besar 50% (Jumlah Jawaban Setuju / Total Skor x 100) setiap 1 indikator pernyataan dimana hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan “Setuju” dengan pertanyaan yang disampaikan penulis.. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja para pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang sudah baik, tetapi harus ditingkatkan. Karena Peningkatan kinerja pegawai tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Diharapkan dengan semakin banyak

karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

- c. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang melalui hasil pengujian statistik Koefisien Determinan (R^2). Didapat R Square sebesar = 0,443 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Dan untuk melihat Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana didapat nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t hitung $3,920 > t$ tabel 1,997 artinya H_0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khan, I. Et.al (2012) *Impact of Brand Related Attributes on Purchase Intention of Customer. A Study About the Customers of Punjab, Pakistan*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Jurnal :**
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini : *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*: e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Deden Misbahudin Muayyad : *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II* *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1 Tahun 2016
- Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi : (2013:418)

Titik Rosita : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016