

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION TOWARD THE
PERFORMANCE OF OFFICERS AT THE DIRECTORATE
GENERAL OF SEA COMMUNICATION NAVIGATION
DISTRICT CLASS 1 DUMAI**

Yeri Hardiyanti¹, Syakdanur Nas², Ngadlan³

Email: yeri.hardiyanti17@gmail.com, ur_pekonfkip@yahoo.com, ngadlan@yahoo.com

No. Hp: 085230749662

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstract: This study aimed to figure out and analyze how significant the influence of job satisfaction toward the performance of officers at the Directorate General of Sea Communication Navigation District Class 1 Dumai. The analysis method used was quantitative descriptive method by distributing questionnaire to 66 respondents. Based on the calculation using SPSS 20, it shows that t count (6,854) > t table (1,669). Therefore, it shows that there was significant influence between job satisfaction and performance of officers at the Directorate General of Sea Communication Navigation District Class 1 Dumai. Based on the result of determination coefficient, job satisfaction had 42,3% influence toward the performance of officers. Meanwhile, 57,7% was influenced by other variables. In conclusion, the study shows that job satisfaction had significant influence toward the performance of officers at the Directorate General of Sea Communication Navigation District Class 1 Dumai.

Keywords: Job satisfaction, performance of officers

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT DISTRIK NAVIGASI KELAS I DUMAI

Yeri Hardiyanti¹, Syakdanur Nas², Ngadlan³

Email: yeri.hardiyanti17@gmail.com, ur_pekonfkip@yahoo.com, ngadlan@yahoo.com

No. Hp: 085230749662

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak:Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada 66 responden. Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20, maka dapat diketahui bahwa t hitungan (6,854) > t tabel (1,669). Sehingga dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengaharapkan suatu hasil yang baik serta pencapaian tujuan yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh setiap organisasi. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Aparatur pemerintah adalah pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik oleh birokrasi merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi Negara (Kurniawan,2005).

Aparatur pemerintah dalam organisasi publik merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, dan mesin. Kelebihan pada peran aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia adalah mampu mengelola sumber daya lainnya, sehingga hampir setiap organisasi menyatakan bahwa manusia adalah asset terpenting bagi organisasi. Sebagai salah satu unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Namun, manusia memiliki ciri unik yaitu memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus pengelola dan atau pengguna dua unsur produksi tadi yaitu teknologi dan biaya untuk menghasilkan output tertentu.

Distrik Navigasi adalah salah satu perangkat pemerintah yang memiliki tugas merumuskan sertamelaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perhubungan laut. Tujuan dari distrik navigasi yang dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran adalah terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Kinerja merupakan suatu proses kegiatan untuk mengetahui apakah hasil pelaksanaan dari suatu rencana tidak jauh berbeda dan telah ditetapkan, sehingga bila terjadi penyimpangan dapat segera diketahui untuk kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan serta pencegahan yang sama.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karna hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya adalah dengan memperhatikan karir karyawannya. Karyawan adalah aset yang harus dipelihara, dipertahankan dan dikembangkan oleh organisasi. Pengembangan karir diterapkan oleh kepala bagian personalia agar pegawai dapat mengetahui ekspektasi karirnya dan melihat pekerjaannya dari sisi lain diluar pekerjaannya saat ini untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi berbagai pekerjaan di masa yang akan datang. Perubahan organisasi telah mempengaruhi cara orang dan perusahaan memandang karir dan perkembangannya. Dalam perspektif karir yang baru, individu diharapkan mampu mengatur perkembangan karirnya sendiri. Perkembangan ini diperoleh dari pengalaman pendidikan pribadi, pelatihan, pengalaman organisasional dan bahkan perubahan dalam lapangan pekerjaan. Tujuan pengembangan karir adalah memuaskan kebutuhan pegawai. Adanya kesempatan pada pegawai untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu akan harga dirinya menjadikan para pegawai mudah merasa puas. Fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah rasa tidak puas yang dimiliki seseorang disebabkan oleh prestasi yang diraih dan mendapatkan promosi dalam pengembangan diri. Dengan adanya pengembangan diri bagi pegawai dimaksudkan untuk memberikan keleluasaan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan, seperti diklat terstruktur dan pelatihan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan psikologi pegawai. Kemampuan psikologi dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Menurut Umam (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan.

Berdasarkan masalah diatas penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai”**.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sumber data dalam penelitian ini adalah Data primer, dalam penelitian ini berupa observasi, kuesioner (angket) dan wawancara. Data Sekunder dalam penelitian ini berupa data jumlah pegawai dan profil organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai yang berjumlah 193 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, Cara penentuan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dipilih karena memiliki sampel yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional agar mewakili daerah penelitian..

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam pengolahan data ini adalah menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif, yaitu metode perhitungan dengan mengumpulkan data, kemudian dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian.

Untuk pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dan variable kinerja pegawai memiliki empat buah alternatif jawaban yang telah ditetapkan dengan bobot masing-masing nilai sebagai berikut: 4= Sangat Setuju, 3= Setuju, 2= Tidak Setuju, 1= Sangat Tidak Setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Dari hasil rekapitulasi data untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan dengan metode angket terhadap 66 responden (pegawai) dapat diketahui kepuasan kerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Distrik Navigasi Kelas I Dumai

2. Analisis Kuantitatif

Persamaan Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,487 + 0,504 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 22,487. Artinya adalah apabila variabel independen yaitu kepuasan kerja diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 22,487.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,504. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,504 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (UJI t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.487	4.513		4.982	.000
	KepuasanKerjaPegawai	.504	.074	.651	6.854	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (1-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= n - k - 1: \alpha \\ &= 66 - 1 - 1: 0,05 \\ &= 64 : 0,05 \\ &= 1,669 \end{aligned}$$

Dari tabel diatas diketahui t hitung (6,854) > t tabel (1,669) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.414	5.23089

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaPegawai

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Diketahui nilai R Square sebesar 0,423. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,3 %. Sedangkan sisanya 57,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian instrument yaitu uji validitas dan realibilitas, data kuesioner dianggap valid dan reliable sehingga bias dilanjutkan ke dalam pengujian teknik analisis data. Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan bahwa pengujian analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstansta (a) sebesar 22,487 dan nilai koefisien regresi (b) 0,504 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 22,487 + 0,504X$.

Koefisien determinasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Dumai adalah 42,3% dan sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Uji koefisien regresi secara parsial yang diketahui t hitung (6,854) > t tabel (1,669) dan Sig. (0,000) < 0,05 Menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (variabel independen) terhadap variabel kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Dumai. Jika semakin besar rasa puas yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kinerja pegawai pun akan meningkat. Jadi, variabel kepuasan kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ketika indikator dari masing-masing variabel diterapkan dengan baik.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini mendukung pernyataan Jacobs dan Solomon (dalam

Priansa,2014) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan.

Robbins (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan berkaitan erat dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apabila seseorang merasa puas terhadap pekerjaan dan unsur-unsur didalamnya, maka secara spontan hatinya akan menggerakkan tubuh dan semangatnya untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil peneliti terdahulu yang dilakukan Lukman Hakim (2012) yaitu terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Jaya Gas Indonesia, Jakarta Selatan. Dan penelitian yang dilakukan Parwanto dan Wahyudin (2005) dengan judul Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta memperoleh hasil Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Marina Adharianti (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak dengan metode analisis regresi linear sederhana diperoleh hasilnya bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Pontianak dan pengaruh nya adalah sebesar 30,90%.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu dengan didukung oleh data-data yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Kepuasan kerja yang diberikan Distrik Navigasi Kelas I Dumai kepada pegawainya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Dumai juga dikategorikan baik karena persentasenya sebesar 42,3% dan sedangkan 57,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian bab sebelumnya, penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan pengembangan dengan menggunakan sampel yang lebih banyak, serta menambahkan variabel independen lain. Sedangkan rekomendasi untuk pimpinan Distrik Navigasi Kelas I Dumai sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Karena dengan kepuasan kerja pegawai mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pimpinan Distrik Navigasi Kelas I Dumai sebaiknya memberikan peluang untuk bersaing seluas-luasnya dengan pegawai lainnya dengan cara memberikan kesempatan promosi sesuai dengan kemampuan dan keadilan. Selanjutnya, pimpinan Distrik Navigasi Kelas I

Dumai perlu melakukan peninjauan lebih lanjut untuk menjaga tingkat kinerja pegawai pada level yang sesuai dengan harapan instansi/organisasi untuk mendukung usaha instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak instansi/organisasi untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya
- _____. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Persada
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1&2. Jakarta: Penerbit Indeks
- Edy Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- <http://bkn.go.id/kanreg03/component/content/article/188-penilaian-kinerja-pns-dengan-sasaran-kinerja-pegawai.html>. diakses tanggal 10 Oktober 2015
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Lukman Hakim. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAYA GAS INDONESIA JAKARTA*. Jurnal Ekonomi dan Industri, No 1 Tahun-XVII.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marina Adharianti. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*. Jurnal S-I Ilmu Pemerintahan, Vol 3 Nomor 4.
- Mathis Robert L & John H, Jackson. 2006. *Human Resources Managemen*, Edisi sepuluh. Salemba Empat.
- Rivai Veitzzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Cet 1 PT.Macanan Jaya Cemerlang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Wirawan. 2009. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat