



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Siti Idawati  
021119030

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2023**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG  
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG  
KABUPATEN BOGOR**

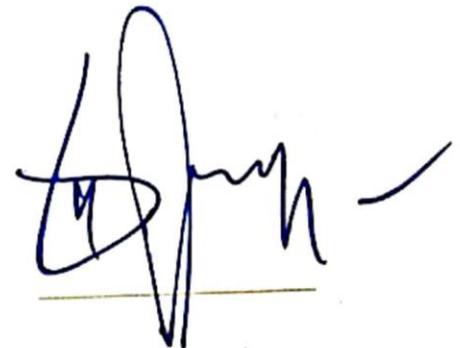
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu, 10 Mei 2023

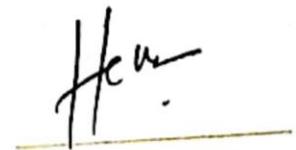
Siti Idawati  
021119030

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Anggota Komisi Pembimbing  
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Idawati

Npm : 021119030

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2023



Siti Idawati  
021119030

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023  
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

**Siti Idawati 021119030. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan : Herman dan Mutia Raras Respati. 2023.**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi atau perusahaan diantaranya adalah kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor sebanyak 45 orang. Sampel penelitian adalah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor sebanyak 45 orang yang diambil dengan teknik *sampling jenuh (Saturation sampling)*. Analisis data menggunakan analisis verifikatif dengan metode *explonatory survey*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa berpengaruh signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 28,6% sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

***Siti Idawati 021119030. The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the Cibungbulang District Office, Bogor Regency. Under the guidance of: Herman and Mutia Raras Respati. 2023.***

*Many factors affect employee performance in an agency or company, including job satisfaction which affects employee performance such as the work environment, this relationship means that the more satisfied employees are with the company, the better the work performance and results shown will be or vice versa. This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance in the Cibungbulang District Office, Bogor Regency.*

*The research was conducted using a quantitative method. The population of this study were 45 ASN (State Civil Apparatus) employees at the Cibungbulang District Office, Bogor Regency. The research sample was 45 ASN (State Civil Apparatus) employees at the Cibungbulang District Office, Bogor Regency, as many as 45 people who were taken using a saturation sampling technique. Data analysis used verification analysis with exploratory survey method.*

*The results of the study indicate that the effect of job satisfaction on employee performance is known to have a significant and positive effect. This is evidenced by the magnitude of the effect of job satisfaction on performance. So it can be concluded that the variable job satisfaction (X) has a significant effect on performance (Y). Job satisfaction has a contribution to employee performance of 28.6% while the remaining 71.4% is influenced by other factors not included in this study.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur kita panjatkan kepada Kehadirat Allah SWT. Zat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG KABUPATEN BOGOR ”**. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran dorongan, dan motivasi, dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terima kasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Isak dan Ibu saya Sumarnah yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materi sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.si. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Skripsi ini.
7. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Agung Surachman Ali, S.STP, M.M. Selaku Camat Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor yang telah memberikan izin dalam melakukan penyusunan Skripsi ini.
10. Seluruh pegawai, Para Kasi dan Kasubag Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor yang telah membantu memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Kakak tercinta dan baik hati tersegalanya Iman Dapidli yang telah memberikan dukungannya baik moral maupun material sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Keluarga serta saudara - saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

13. Kakek - nenek tersegalanya yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang memberikan doa sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik serta lancar.
14. Sepupu yang baik hati dan tidak sombong Indah Cahyani, Siti Nurhaeni yang telah menemani dan telah membantu disaat menemukan kesulitan dalam menyusun skripsi ini.
15. Seluruh Mahasiswa Kelas A Manajemen angkatan 2019 yang telah menemani dan memberikan kontribusi selama perkuliahan.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 Manajemen tidak disebutkan satu persatu terimakasih telah memberikan semangatnya sehingga penulis menyusun skripsi dengan baik.

Bogor, Mei 2023

Siti Idawati

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>PRAKATA</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	10
1.2.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	11
1.3.1 Maksud Penelitian .....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	12
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	12
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	12
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.4 Prinsip-Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.5 Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.	16
2.2. Kepuasan Kerja .....	18
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2.2.2. Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3. Teori-teori Kepuasan Kerja .....	21
2.2.4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.3. Kinerja Pegawai .....	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	23
2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja .....	24
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25

2.3.4.	Manfaat Pengukuran Kinerja.....	26
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	26
2.4.1.	Penelitian Sebelumnya .....	26
2.4.2.	Kerangka Pemikiran Kinerja .....	28
2.5.	Hipotesis .....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1.	Objek Penelitian .....	30
3.2.2.	Unit Analisis .....	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	31
3.3.1.	Jenis Data .....	31
3.3.2.	Sumber Data .....	31
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5.	Metode Penarikan Populasi dan Sampel .....	32
3.5.1	Populasi.....	32
3.5.2	Sampel .....	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6.1.	Data Primer .....	33
3.6.2.	Data Sekunder .....	34
3.7.	Metode Pengolahan Data/Analisis Data .....	34
3.7.1	Uji Validitas .....	35
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.7.3	Uji Normalitas .....	36
3.7.4	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	36
3.7.5	Analisis Deskriptif .....	36
3.7.6	Uji Hipotesis .....	37
3.7.7	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	39
4.1.2	Visi dan Misi Organisasi Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	40
4.1.3	Struktur Organisasi, Fungsi dan Tugas Kecamatan Cibungbulang .....	40
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.3.	Analisis dari variabel yang diteliti .....	45
4.3.1	Uji Validitas .....	45
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	46

4.3.3	Uji Normalitas .....	47
4.3.4	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	47
4.3.5	Analisis Deskriptif .....	48
4.3.5.1	Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Cibungbulang .....	48
4.3.5.2	Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang .....	54
4.3.6	Uji Hipotesis (Uji t) .....	61
4.3.7	Koefisien Determinasi .....	61
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	62
4.4.1	Gambaran Kondisi Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	62
4.4.2	Gambaran Kondisi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	62
4.4.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .	63
 <b>BAB V    SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	65
5.2	Saran .....	65
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data pegawai (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.....	3
Tabel 1.2	Data pegawai (Non ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	3
Tabel 1.3	Pengukuran Pencapaian Sasaran Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2021 .....	4
Tabel 1.4	Survei Awal Kinerja Pegawai (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	4
Tabel 1.5	Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2021 .....	5
Tabel 1.6	Rekapitulasi Ketidakhadiran (ASN) Pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2022 .....	5
Tabel 1.7	Survei Awal Kepuasan Kerja Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .....	6
Tabel 1.8	Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kerja .....	7
Tabel 1.9	Standar Nilai Kinerja Pegawai .....	7
Tabel 1.10	Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Januari - Desember 2022 .....	7
Tabel 1.11	Pra Survey Kepuasan Pegawai Kantor Camat Cibungbulang .....	9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1	Operasionaliasi Variabel.....	32
Tabel 3.2	Skala likert (Sikap).....	33
Tabel 3.3	Skala likert (Perilaku) .....	33
Tabel 3.4	Alternatif jawaban dengan skala likert .....	34
Tabel 3.5	Alternatif jawaban dengan skala likert.....	37
Tabel 3.6	Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Pegawai .....	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5	Total Data Responden .....	45
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Kinerja .....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai .....	46
Tabel 4.9	Hasil output Spss Uji Normalitas ( <i>one sample Kolmogorov smirnov test</i> ) .....	47
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	47

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian" .....	48
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan" .....	49
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pemberian upah yang adil dan layak" .....	49
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan" Pemberian upah yang tepat waktu" .....	50
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka" .....	50
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan" .....	51
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai" .....	51
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah" .....	52
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik" .....	52
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Nyaman bekerja dengan rekan kerja" .....	53
Tabel 4.21	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	53
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	54
Tabel 4.23	Tabel tingkat keefektifan Kepuasan Kerja .....	54
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan" .....	55
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan" .....	55
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan" Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan" .....	56
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu" .....	56
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan" Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien" .....	57
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan" .....	57
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pegawai mampu bekerja sama dalam tim" .....	58
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja" .....	58
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan"Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja" .....	59

Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi" .....	59
Tabel 4.34	Hasil rata-rata nilai tanggapan responden variabel kinerja pegawai .....	60
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.36	Sebaran nilai interval Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 4.37	Hasil Uji T .....	61
Tabel 4.38	Koefisien Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Konstelasi Penelitian .....	29
Gambar 4.1	Kantor Camat Cibungbulang .....	39
Gambar 4.2	Peta Wilayah Kecamatan Cibungbulang .....	40
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Kecamatan Cibungbulang .....	41
Gambar 4.4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Gambar 4.5	Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden.....	43
Gambar 4.6	Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	44
Gambar 4.7	Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja .....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas & Reliabilitas
- Lampiran 3 Data Penelitian
- Lampiran 4 Surat Perizinan Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2016). Keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan dan memanfaatkan potensi sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja atau performa kerja pegawai yang baik dapat menjadi keistimewaan tersendiri bagi sebuah instansi. Pegawai yang puas dengan apa yang di dapatnya dari instansi maka pegawai akan memberikan lebih apa yang diinginkan dan ia akan berusaha memperbaiki hasil kinerjanya, karena itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa yang membuat pegawai merasa puas untuk berkerja di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kinerja pegawai baik secara langsung yaitu faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang itu sendiri, sedangkan tidak langsung yaitu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, berupa perilaku, tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, sikap, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Untuk memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai banyak indikator yang mempengaruhinya antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif dan kerja sama. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Sumber daya manusia yang handal sangat menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya, merupakan potensi tersendiri bagi daerah terutama sebagai roda penggerak terselenggaranya pembangunan. Mengingat pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan profesional terutama sekali dalam pembangunan daerah, maka Pemerintah Daerah harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya dalam organisasi Pemerintah Daerah, agar kinerja organisasi Pemerintah daerah dapat menjadi lebih meningkat dan tentunya pelayanan yang diberikan oleh segenap aparatur yang bertugas kepada masyarakat dapat lebih ditingkatkan.

Menurut Fahmi (2018:2) Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientad dan non profit orientad yang

dihasilkan selama satu periode. Untuk itu maka Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik dituntut untuk selalu tanggap pada kepentingan masyarakat yang dilayani.

Kepuasan kerja adalah harapan seseorang tentang suatu prestasi dalam pekerjaan dapat berupa prestasi atau imbalan yang diberikan oleh organisasi. Pada hakekatnya seseorang di dorong untuk melakukan aktivitas karena ingin mendapatkan keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari pada keadaan sekarang. Kepuasan kerja lebih cenderung berpusat pada kinerja sehingga kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja Pegawai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang didapat akan lebih maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja pegawai yang rendah, dapat menyebabkan kepuasan kerjanya menjadi lebih buruk, hal ini membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, maka akan sangat berdampak bagi organisasi.

Organisasi untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan sangatlah susah, karena pegawai biasanya bekerja secara optimal dan kepuasan kerja meningkat apabila pegawai tersebut mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Keadaan ekonomi semakin berkembang, perusahaan berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi disemua bidang untuk mendorong terwujudnya hal tersebut setiap pegawai diharapkan memberi sumbangsi dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mencapai kepuasan kerja maksimal.

Pegawai merupakan aset yang sangat berharga sehingga dapat dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kepuasan kerja pegawai menjadi hal utama yang di perhatikan perusahaan, karena pegawai dalam bekerja tidak nyaman, tidak dihargai, tidak mengembangkan potensi mereka miliki, maka pegawai secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh pekerjaannya (Humairoh, 2018).

Kantor Camat merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau Kelurahan-Kelurahan. Kecamatan sebagai perangkat daerah merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai yang tertuang dalam peraturan pemerintah No. 17 tahun 2018 tentang pemerintah daerah, khususnya pasal 37 yang berbunyi “Kecamatan dibentuk dengan peraturan daerah Kabupaten/Kota tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang” mengenai Camat dalam memimpin Kecamatan menurut Peraturan Pemerintah (PP) ini, bertugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah umum ditingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum.

Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor ialah sebuah instalansi pemerintah yang tugas pokok yang sangat penting melaksanakan penyusunan dan

pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan Badan. Penelitian ini dilaksanakan di Jln. Raya Cibungbulang Km. 18 Desa Cimanggu Dua, Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Adapun data jumlah pekerja ASN dan Non ASN Pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data pegawai (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	25
Perempuan	20
Total	45

Sumber : Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Tabel 1.2 Data pegawai (Non ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	3
Perempuan	2
Total	5

Sumber : Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 data Jumlah pegawai dapat dilihat bahwa data pegawai ASN yang lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai Non ASN lebih sedikit. Jadi penelitian ini peneliti memilih pegawai ASN, karena ini difokuskan untuk menganalisa mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

Untuk melihat perkembangan kinerja pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor terdapat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2021 yang menunjukkan kinerja pegawai pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Pengukuran Pencapaian Sasaran Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Target (Rp)	Pencapaian Kinerja (Rp)	Pencapaian Kinerja (%)
1	Terlaksananya Pelayanan administrasi Perkantoran	9000.000.000	9000.000.000	100%
2	Terpenuhnya sarana dan pra sarana aparatur	550.000.000	553.000.000	99,25%
3	Terciptanya disiplin aparatur	1.550.000	1.550.000	100%
4	Terwujudnya kesesuaian perencanaan SKPD	422.000.000	420.000.000	99,944%
5	Meningkatnya kualitas pelaporan kinerja dan keuangan	2.500.000	2.500.000	100%
6	Terwujudnya kualitas dan validitas data/informasi	50.250.000	50.225.000	99,67%
	Rata-rata			99,67%

Sumber : LAKIP Kantor Camat Cibungbulang

Berdasarkan Tabel 1.3 LAKIP Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor pada tahun 2021 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian rata-rata kinerja sebesar 99,67%. Sehingga dapat diperoleh gambaran secara umum bahwa pencapaian kinerja sampai akhir tahun 2020 atas 6 sasaran strategis yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Cibungbulang Kabupaten Bogor terpenuhi secara optimal.

Gambaran awal mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 14 November 2022 - 21 November 2022 maka penulis mengajukan kuesioner pendahuluan kepada pemimpin Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor mengenai penelitian kinerja pegawai, berikut tabel kinerja pegawai berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan kepada pemimpin untuk 10 pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

Tabel 1.4 Survei Awal Kinerja Pegawai (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	S (selalu)	%	TP (tidak pernah)	%
1	Pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.	7	70%	3	30%
2	Pegawai mampu bekerja sesuai standar yang di berikan.	6	60%	4	40%
3	Pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima.	9	90%	1	10%
4	Pegawai mampu bekerjasama dalam tim.	10	100%	0	0%
5	Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja.	8	80%	2	20%
	Total		80%		20%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari 1.5 pertanyaan mengenai kinerja pegawai yang diajukan kepada pimpinan Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai menurut penilaian pimpinan pada pegawai Kantor Camat diantaranya 70% pegawai menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, 60% pegawai mampu bekerja sesuai standar yang diberikan, 90% Pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima, 100% Pegawai mampu bekerjasama dalam tim, dan 80% pegawai mampu berinovasi dalam bekerja. Dengan melihat penilaian dari pimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor, hasil presentase kineja mendekati sempurna terutama dengan presentasi tertinggi yaitu Pegawai mampu bekerjasama dalam tim. Namun perlu dilakukan peningkatan pada Pegawai tentang bekerja sesuai standar yang diberikan.

Tingkat keberhasilan kinerja pegawai salah satunya dapat dinilai dari pencapaian kerja program-programnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, faktor-faktor itu sendiri peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing

Pegawai satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Tingkat absensi pegawai dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja apabila pegawai tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan pegawai menjadi malas berangkat kerja sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja tidak maksimal. Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat kemudian akan malas berangkat kerja dan pada akhirnya pegawai berkeinginan untuk tidak masuk kerja atau pindah kerja. Adapun data rekapitulasi absensi pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	sakit	Cuti	Alfa	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran (%)
Januari	45	20	15	10	0	25	4%
Februari	45	20	5	0	0	5	1%
Maret	45	20	0	5	0	5	1%
April	45	20	4	0	0	4	1%
Mei	45	17	1	2	0	3	1%
Juni	45	20	0	6	0	6	1%
Juli	45	20	11	0	0	11	2%
Agustus	45	18	5	5	0	10	2%
September	45	20	0	2	0	2	1%
Oktober	45	19	5	3	0	8	1%
November	45	20	8	2	0	10	2%
Desember	45	20	4	1	0	5	1%
Total Rata-rata						94 7,83	100% 3%

Sumber : Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Tabel 1.6 Rekapitulasi Ketidakhadiran (ASN) Pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Cuti	Alfa	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Tingkat Ketidakhadiran (%)
Januari	45	21	11	6	0	17	2%
Februari	45	18	2	4	0	6	1%
Maret	45	22	4	2	0	6	1%
April	45	18	0	4	0	4	1%
Mei	45	15	1	1	0	2	1%
Juni	45	21	0	7	0	7	1%
Juli	45	21	1	3	0	4	1%
Agustus	45	22	0	11	0	11	2%
September	45	22	1	1	0	2	1%
Oktober	45	20	2	2	0	4	1%
Total Rata-rata						63 6,3	100% 2%

Sumber : Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Berdasarkan rekapitulasi absensi pegawai tahun 2021 dan 2022 diatas dapat dilihat bahwa presentase tingkat absensi terbesar pada tahun 2021 itu ada pada bulan Juni yaitu sebesar 1% dan rata-rata presentase tingkat absensi pada tahun 2021 yaitu

sebesar 7,83, sedangkan presentase tingkat absensi pada tahun 2022 ada pada bulan Juli sebesar 1% dan rata-rata presentase tingkat absensi pada tahun 2022 yaitu sebesar 6,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa presentase tingkat absensi ketidakhadiran pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor pada tahun 2021 dan tahun 2022 mengalami penurunan hal ini menunjukkan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Adapun gambaran awal yang dilakukan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja oleh Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor melakukan survei sebanyak 6 pertanyaan kepada pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor pada tanggal 14 November 2022 - 21 November 2022 . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.7 Survei awal Kepuasan Kerja (ASN) Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

No	Pernyataan	SS (sangat setuju)	%	STS (sangat tidak setuju)	%
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian	7	70%	3	30%
2	Pemberian gaji yang adil dan layak	6	60%	4	40%
3	Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai	6	60%	4	40%
4	Organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman	8	80%	2	20%
5	Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik	9	90%	1	10%
6	Atasan membimbing dan mengajarkan teknik melakukan pekerjaan yang baik	9	90%	1	10%
	Total		75%		25%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dari 6 pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang diajukan kepada 10 orang pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor dapat dilihat bahwa persentase kepuasan kerja 70% pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian, 60% Pemberian gaji yang adil dan layak, 60% Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai, 80% organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman, 90% hubungan kekeluargaan antara pegawai baik, dan 90% atasan membimbing dan mengajarkan teknik melakukan pekerjaan yang baik. Dari 10 orang pegawai dengan total persentase pertanyaan yang sangat setuju yaitu sebesar 75% dan hasil yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 25%. Hal ini menunjukkan lebih banyak yang setuju terhadap 6 pertanyaan diatas dibandingkan dengan tidak setuju, namun perlu diadakan peningkatan terhadap beberapa faktor yang masih tergolong persentase rendah diantaranya pemberian gaji yang adil dan layak dan pemberian kesempatan promosi kepada pegawai.

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi pekerja pegawai negeri sipil. Penilaian Kinerja PNS adalah penilaian secara periodic pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan

yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil, antara lain : pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berikut ini merupakan unsur-unsur sasaran kinerja dan perilaku kerja:

Tabel 1.8 Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kerja

No	Sarana Kinerja Pegawai	Perilaku Kerja
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerja Sama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber : Peraturan pemerintah No 46. Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.8 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari atas unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan. Perilaku kerja memiliki bobot sebesar 40%. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang sudah ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.9 Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	90 - ke atas	Sangat baik
2	75 - 90	Baik
3	60 - 75	Cukup
4	50 - 60	Kurang
5	50 - ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan pemerintah No 46. Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.9 standar nilai kinerja pegawai dengan nilai 90 - ke atas termasuk kategori sangat baik, 75 - 90 kategori baik, 60 - 75 kategori cukup, 60 - 75 kategori cukup, 50 - 60 kurang, 50 - ke bawah kategori buruk.

Tabel 1.10 Rekapitulasi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Januari - Desember 2022

Unit Kerja	Nilai SKP Pegawai Jan - Des 2022					Jumlah	Nilai Rata-rata SKP
	1	2	3	4	5		
Camat	91,00	91,75	92,20			3	91,65
Sekretaris Camat	81,70	70,00	81,00	81,90	90,00	5	80,92
Sub Bagian Program dan Keuangan	80,00	80,22	75,90			3	78,71
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	85,00	85,70	86,00			3	85,57
Seksi Perekonomian dan Pembangunan	84,20	84,88				2	84,54
Seksi Pemerintahan	82,10	82,70	83,00			3	82,6
Seksi Pemberdayaan dan Kesejahteraan Masyarakat	80,20	81,75	82,00	82,25		4	81,55
Seksi Pelayanan	82,00	82,75				2	82,38
Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	83,20	83,75				2	83,48

Unit Kerja	Nilai SKP Pegawai Jan - Des 2022					Jumlah	Nilai Rata-rata SKP
	1	2	3	4	5		
Jumlah							754,4
Rata-rata							83,48

Sumber: Hasil SKP Pegawai berdasarkan unit kerja Pada Kantor Camat Cibungbulang Januari-Desember 2022

Berdasarkan tabel 1.10 yang diberikan kepada penulis penilaian rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Unit Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor pada periode Januari sampai Desember Tahun 2022, hasil capaian rata-rata sudah baik mencapai nilai rata-rata SKP 83,48. Walaupun sudah dalam kategori baik, target yang ditetapkan oleh instansi yaitu memiliki nilai SKP lebih dari 75.

Hal yang menyebabkan nilai rata-rata menjadi dibawah target yang ditetapkan instansi, yakni capaian SKP Pegawai yang tidak merata. Untuk itu pegawai lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan instansi yaitu memiliki nilai SKP lebih dari 90. Dengan kinerja yang optimal dari setiap pegawai maka akan sangat mempengaruhi hasil yang akan dicapai instansi pemerintahan. Maka pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survey wawancara dengan bagian umum peneliti yang diteliti di kantor camat Cibungbulang Kabupaten Bogor yaitu masih adanya pegawai yang belum merasa puas atas pekerjaan. Para pegawai saling mengandalkan tugas kepada rekan kerja. Sehingga, membuat pekerjaan menjadi tertekan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri.

Menurut (Umam, 2016 : 194) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan diantaranya:

1. Gaji/Imbalan kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji yang diberikan.
2. Kondisi kerja yang menunjang ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

- a. Hubungan kerja dengan rekan kerja kepuasan kerja yang ada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).
- b. Hubungan kerja dengan atasan kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
- c. Hubungan kerja dengan bawahan atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

Tabel 1.11 Pra Survey Kepuasan Pegawai Kantor Camat Cibungbulang

Aspek	Pangkat/ Golongan/ Ruang	Kepuasan Kerja		Total
		Puas Bekerja	Tidak Puas Bekerja	
Aspek psikologis (Berhubungan dengan kejiwaan karyawan, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan).	Juru Muda/I/a	4 orang 66,67%	2 orang 33,33%	6 orang 100%
	Juru Muda Tingkat I/I/b	9 orang 81,81%	2 orang 18,18%	11 orang 100%
	Juru/I/c	4 orang 66,67%	2 orang 33,33%	6 orang 100%
	Juru Tingkat I/I/d	2 orang 50%	2 orang 50%	4 orang 100%
	Pengatur Muda/II/a	8 orang 80%	2 orang 20%	10 orang 100%
	Pengatur Muda Tingkat I/II/b	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
	Pengatur/II/c	9 orang 90%	1 orang 10%	10 orang 100%
	Pengatur Tingkat I/II/d	7 orang 70%	3 orang 30%	10 orang 100%
	Penata Muda/III/a	10 orang 90,90%	1 orang 9,090%	11 orang 100%
	Penata Muda Tingkat I/III/b	4 orang 80%	1 orang 20%	5 orang 100%
	Penata/III/c	7 orang 77,77%	2 orang 22,22%	9 orang 100%
	Penata Tingkat I/III/d	2 orang 50%	2 orang 50%	4 orang 100%
	Pembina/IV/a	12 orang 85,71%	2 orang 14,28%	14 orang 100%
	Pembina Tingkat I/IV/b	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
	Pembina Utama Muda/IV/c	2 orang 50%	2 orang 50%	4 orang 100%
	Pembina Utama Madya/IV/d	12 orang 85,71%	2 orang 14,28%	14 orang 100%
	Pembina Utama/IV/e	2 orang 50%	2 orang 50%	4 orang 100%
Aspek finansial (Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besar gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas dan promosi).	Juru Muda/I/a	5 orang 83,33%	1 orang 16,66%	6 orang 100%
	Juru Muda Tingkat I/I/b	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
	Juru/I/c	12 orang 85,71%	2 orang 14,29%	14 orang 100%
	Juru Tingkat I/I/d	3 orang 50%	3 orang 50%	6 orang 100%
	Pengatur Muda/II/a	8 orang 66,66%	4 orang 33,33%	12 orang 100%
	Pengatur Muda Tingkat I/II/b	12 orang 85,71%	2 orang 14,28%	14 orang 100%
	Pengatur/II/c	4 orang 66,66%	2 orang 33,33%	6 orang 100%
	Pengatur Tingkat I/II/d	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
	Penata Muda/III/a	9 orang 90%	1 orang 10%	10 orang 100%

Penata Muda Tingkat I/III/b	7 orang 70%	3 orang 30%	10 orang 100%
Penata/III/c	9 orang 81,81%	2 orang 18,18%	11 orang 100%
Penata Tingkat I/III/d	2 orang 50%	2 orang 50%	4 orang 100%
Pembina/IV/a	8 orang 66,66%	4 orang 33,33%	12 orang 100%
Pembina Tingkat I/IV/b	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
Pembina Utama Muda/IV/c	1 orang 16,67%	5 orang 83,33%	6 orang 100%
Pembina Utama Madya/IV/d	5 orang 50%	5 orang 50%	10 orang 100%
Pembina Utama/IV/e	4 orang 50%	4 orang 50%	8 orang 100%

Sumber : pra survey kepuasan (2022)

Berdasarkan tabel 1.11 Pra Survey aspek psikologis kepuasan tertinggi yaitu Pembina/IV/a dan Pembina Utama Madya/IV/d, dengan puas bekerja 85,71%. Sedangkan aspek finansial kepuasan tertinggi yaitu Pengatur Muda Tingkat I/II/b, dengan puas bekerja 85,71% dan Penata muda/III/a dengan puas bekerja 90%. Sehingga kepuasan terendah terdapat pada aspek finansial yaitu Pembina Utama Muda/IV/c dengan puas bekerja 16,67%.

Penelitian ini dilakukan dan diarahkan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fakta yang ada pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor bahwa kinerja pegawai yang optimal dan diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pemaparan dan survai awal dari beberapa responden pegawai, maka fokus utama dari penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor .”**

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan harus menetapkan dan merumuskan terlebih dahulu permasalahan yang ada. Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di latar belakang, maka dapat diketahui pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

1. Bahwa hasil rekapitulasi LAKIP Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor memiliki pencapaian 99,67%, hal ini dapat dikatakan optimal, akan tetapi LAKIP hanyalah menggambarkan kinerja pegawai secara organisasi bukan menggambarkan kinerja pegawai secara individu jadi diperlukan penelitian yang lebih dalam. kemudian hasil observasi awal kinerja pada pegawai memiliki nilai sebesar 80%, observasi awal tentang kepuasan sebesar 75%. Artinya masih adanya pegawai yang belum merasa puas atas

pekerjaan. Para pegawai saling mengandalkan tugas kepada rekan kerja. Sehingga, membuat pekerjaan menjadi tertekan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya itu sendiri.

2. Rekapitulasi absensi pada tahun 2021 sebesar 7,83 dan tahun 2022 sebesar 6,3. Dengan penurunan absensi pegawai dari tahun 2021 sampai tahun 2022 berarti menunjukkan menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor. Kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan setelah dilakukan, kemudian ditambah dengan hasil survey awal yang telah dilakukan menunjukkan hasil masih kurang optimal, dan itu bisa membuat pegawai tidak menerima kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja yang didapat akan lebih maksimal. Sebaliknya kepuasan kerja pegawai yang rendah, dapat menyebabkan kepuasan kerjanya menjadi lebih buruk, hal ini membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, maka akan sangat berdampak bagi organisasi.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan pemersalahan yang ada di Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor
2. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mencari tau informasi data guna mendapatkan data yang diperlukan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor, serta menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti mengadakan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui fakta mengenai Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor
2. Mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor
3. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Camat Cibungbulang Kabuapten Bogor

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan konstektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Pembaca  
Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen Khususnya sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dalam bidang organisasi pemerintahan.
2. Bagi mahasiswa  
Menambah keilmuan pembelajaran di perguruan tinggi, khususnya dalam Manajemen sumber daya manusia karena kalimat-kalimat banyak mendeskripsikan sumber daya manusia dalam kinerja pegawai khususnya dalam organisasi pemerintahan.
3. Bagi peneliti  
penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbangan saran dan masukan bagi Kantor Camat Cibungbulang dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. filippo dan Melayu S.P Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.
  - c. Penggerakan  
Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan

orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

## 2. Fungsi operasional

### a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

### c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

### d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

### e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

### g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Veithzal Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### **2.1.4 Prinsip-Prinsip Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Dalam Manajemen sumber daya manusia selain fungsi manajerial dan fungsi operasional di dalam penerapannya harus diperhatikan pula prinsip-prinsip manajemen SDM. Adapun prinsip-prinsip manajemen SDM yang perlu diperhatikan antara lain, adalah:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip *The Right Man is The Right Place*
4. Prinsip *Equal Pay for Equal Work*
5. Prinsip kesatuan arah
6. Prinsip kesatuan komando
7. Prinsip efisiensi
8. Prinsip efektivitas
9. Prinsip produktivitas kerja
10. Prinsip disiplin
11. Prinsip wewenang dan tanggung jawab

### **2.1.5 Manfaat Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Banyak organisasi dengan jelas mengatakan bahwa karyawan adalah aset terbesar dan paling berharga mereka, yang berarti bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk pertumbuhan bisnis atau bisnis apa pun.

Ketika dilakukan dengan benar, manajemen sumber daya manusia membuat perbedaan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Adapun manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia yang harus dipertimbangkan ketika mengelola sumber daya manusia, adalah:

1. Perekrutan dan Pelatihan

Salah satu manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah merekrut dan membawa orang yang tepat ke dalam industri atau organisasi mereka dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mereka mengembangkan deskripsi pekerjaan yang lebih relevan dengan posisi mereka.

2. Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk meningkatkan sistem manajemen kinerja karyawan agar mereka merasa termotivasi dan dihargai atas pencapaiannya. Ini tidak hanya akan membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga akan memaksa mereka untuk terlihat lebih baik dari sebelumnya. Selalu berusaha untuk terbuka tentang pencapaian mereka. Manajemen Kinerja Sistem efektif yang mengidentifikasi dan menghargai kinerja setiap orang.

3. Membangun Budaya dan Nilai

Salah satu manfaat terpenting departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah menciptakan ruang kerja yang sehat dan nyaman. membantu mengeluarkan yang terbaik dalam diri seorang karyawan. Menciptakan ruang kerja yang baik adalah tanggung jawab utama departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan produktivitas maksimal.

4. Manajemen Konflik

Manfaat lain yang sangat penting dari departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah manajemen dan resolusi konflik antara karyawan dan atasan dalam industri atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengambil tindakan tepat waktu untuk menyelesaikan konflik yang tidak menyenangkan secara damai dan elegan sebelum konflik tersebut lepas kendali dan mengacaukan segalanya.

5. Meningkatkan Pergantian Karyawan

Salah satu manfaat utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pemantauan dan pengelolaan pergantian karyawan yang cermat. Perputaran karyawan yang tinggi sangat merugikan industri. Biayanya lebih dari dua kali lipat pendapatan karyawan saat ini untuk menciptakan dan melatih karyawan baru. Departemen sumber daya manusia (SDM) harus sangat jelas tentang mempekerjakan orang yang tepat sejak awal. Dikala mewawancarai kandidat, mereka tidak cuma wajib memandang keahlian yang dimilikinya namun juga mengecek apakah mereka sesuai buat industri maupun organisasi. Departemen manajemen sumber daya

manusia( SDM) umumnya memandang karyawan pada saat terdapat masalah namun realitanya adalah kalau mereka wajib mendatangi serta meminta mereka buat kurangi pergantian karyawan.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja. Ia berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktifitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya di Indonesia dan beberapa Negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) mengatakan “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi

Menurut menurut Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Menurut Vecchino dalam Wibowo (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan atau personel. Dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi kinerja dan proses psikis mereka terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara

beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

### **2.2.2. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: (Umam, 2016).

1. Gaji/Imbalan Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.
2. Kondisi kerja yang menunjang Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.
3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)
  - a. Hubungan kerja dengan rekan kerja Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).
  - b. Hubungan kerja dengan atasan Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.
  - c. Hubungan kerja dengan bawahan Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja  
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji/upah  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen  
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan Sekaligus atasannya  
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja  
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar  
Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

menurut Afandi (2018, hlm. 73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pemenuhan kebutuhan (*Needs fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Values attainment*)  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### 2.2.3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang 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 pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

3. Teori Dua - Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

### 2.2.4. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja  
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Yuwono (dalam Badriyah, (2015:241) meliputi antara lain:

1. pekerjaan  
suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan.
2. gaji  
suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
3. promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. rekan kerja  
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
6. komunikasi  
suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.
7. benefit, contingent rewards  
Seseorang ketika bekerja mendapatkan bonus tiap tahapannya
8. prosedur pelaksanaan.  
Pelaksanaan kerja yang dilakukan seseorang.

Menurut Hasibuan (2017) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya  
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

### 3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

### 4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

### 5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2.3. Kinerja Pegawai

### 2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison et.al (2016) Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan selama periode tertentu atas dasar kesepakatan yang telah ditentukan. Jadi bisa dikatakan Kinerja adalah pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam satu periode dengan kesepakatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga bisa dikatakan semakin baik kinerja seorang atau kelompok orang karyawan maka semakin baik juga pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan juga mampu mendorong terjadinya perkembangan perusahaan.

Menurut Kashmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan dalam waktu tertentu dalam suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan tergantung dari motivasi karyawan tersebut. Tujuan penilaian kinerja ini untuk dapat meningkatkan dan

memperbaiki kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode.

### 2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri.

Menurut Pandi Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.
9. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Kashmir (2019:208–209) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (mutu)  
Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu  
Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu  
yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.

### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)  
Secara Psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge dan Skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*Attitude*) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi kondisi yang menggerakkan diri Pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai factor, yaitu:

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

### 2.3.4. Manfaat Pengukuran Kinerja

Manfaat pengukuran kinerja sektor publik menurut *Lynch* dan *Cross* adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan masyarakat sehingga akan membawa instansi lebih dekat kepada masyarakatnya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan pelayanan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
4. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit sehingga mempercepat proses pembelajaran.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi reward atas perilaku tersebut

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai dasar dalam penyusunan skripsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan juga sebagai pembandingan yang mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang mempunyai pembahasan yang sama.

Hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi empiris maupun deskriptif yang menjadi acuan penulisan skripsi ini antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Natalia C.P Paparang,	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	- Kepuasan Kerja 1. Pengawasan	Analisis regresi linier	Berdasarkan hasil analisis regresi

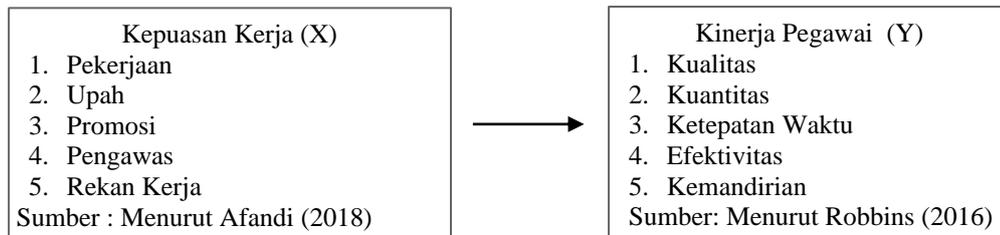
No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	William A. Areros, Ventje Tatimu, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. ISSN: 2723-0112. Vol.2 No.2, 2021		2. Gaji /ulah 3. Lingkungan kerja 4. Peraturan kerja - Kinerja 1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Kemandirian 4. Berkomitmen	sederhana	linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0, diperoleh hasil nilai signifikan $F = 0,047$ . Itu berarti bahwa nilai signifikan $F$ sebesar 0,4 yaitu $<0,5$ maka dinyatakan signifikan dan itu berarti adanya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Manado.
2	Kasiyati Yunita Wulansari, Niki Kosasi, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.9 No. 2, November 2018	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	- Kepuasan Kerja 1. Gaji/upah 2. Promosi 3. Tunjangan tambahan 4. Penghargaan 5. Peraturan kerja 6. Komunikasi - Kinerja 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Berkomitmen	Analisis regresi linier sederhana	Nilai $t_{hitung}$ untuk kepuasan kerja sebesar 1,67722, dan nilai signifikan di bawah 0,05 (0,000). Nilai $t_{hitung} >$ nilai $t_{tabel}$ (2,177 > 1,67722), maka Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Sekabupaten Batang Hari.
3	Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	- Kepuasan Kerja 1. Gaji/upah 2. Peraturan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Komunikasi 5. Promosi - Kinerja 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. Berkomitmen	Analisis koefisien determinasi	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bogor signifikan yaitu sebesar nilai $R$ Square 0,498 atau 49.8% dan nilai $t$ sebesar 5.547

No	Nama Peneliti Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kabupaten Berau. Vol. 23, No 2 (2021)				dimana semakin tinggi kepuasan kerja Pegawai, maka kinerja pegawai pun akan semakin tinggi.
4	Eigis Yani Pramularsa, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok. Vol. 12, No 2 (2014)	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	- Kepuasan Kerja 1. Gaji/upah 2. Lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Komunikasi 5. Promosi - Kinerja 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Kemandirian 4. Ketepatan waktu 5. Berkomitmen	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok adalah sedang dan signifikan (alfa=5% r = 0,451).
5	Devi Arisandi, Kartin Aprianti, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Vol.5, No 4 (2022) Kepuasan kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	- Kepuasan Kerja 1. Gaji/upah 2. Atasan 3. Lingkungan kerja 4. Peraturan kerja 5. Komunikasi 6. Rekan kerja - Kinerja 1. Tanggung jawab 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Kemandirian 5. Efektivitas 6. Berkomitmen	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 62 orang dengan sampel ASN sejumlah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t dengan di olah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Itu dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,755 > 2,032) dan nilai Sig yang diperoleh sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05).

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran Kinerja

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan landasan teori dan kajian empirik, yang dimana dalam peneliian ini peneliti menjelaskan sedikit mengenai Kantor Camat yang diteliti yaitu Kantor Kecamatan Cibungbulang yang berada di Cimanggu 2 dimana dalam

menjalankannya maka perlu memperhatikan mengenai materi tentang kepuasan kerja terhadap masing-masing pegawai, salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan tingkat kesesuaian materi tentang kepuasan kerja melalui aspek psikologis dan aspek finansial. Perkerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan rekan kerja. Maka dapat disusun suatu kerangka pikir pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang perumusan masalah, peneliti mengambil hipotesa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Secara garis besar metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Explanatory survey merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui sebab-akibat (kausal) antara variabel yang diteliti menggunakan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Sugiyono (2015), yang menyebutkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel Bebas adalah Kepuasan Kerja (X) indikator: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Promosi, (4) Pengawas, (5) Rekan kerja.

Sedangkan untuk Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Indikator kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

##### **3.2.2. Unit Analisis Penelitian**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berjumlah 45 orang pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Jln. Raya Cibungbulang Km. 18 Desa Cimanggu Dua, Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Pada tanggal 17 September 2022 - 14 Desember 2022.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung. Sedangkan data kontinum adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran. Jenis data yang digunakan yaitu data primer.

#### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Adapun sumber data yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian adalah :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan mengumpulkan data kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variabel agar dapat memberikan keterangan data.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder untuk mendukung data primer. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut :

###### **a. Perpustakaan**

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur-literatur, serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

###### **b. Jurnal**

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya, hal ini di lakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang di gunakan yaitu :

##### **1. Variabel Independen**

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu Kepuasan Kerja .

## 2. Variabel Dependen

Variabel dependen biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu, Kinerja Pegawai.

Berikut oprasionalisasi variabel untuk Kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dalam bentuk tabel agar lebih mudah untuk dipahami.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.	Interval
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Interval

## 3.5. Metode Penarikan Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang dari seluruh pegawai ASN pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar refresentatif (dapat mewakili).

Dalam melakukan penelitian, metode pengambilan sampel yang penulis gunakan termasuk dalam *Nonprobability sampling* dimana anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dan menggunakan teknik saturation sampling. Dimana teknik ini mengambil semua anggota populasi menjadi sampel, karena pengambilan sampel dari 45 orang seluruh pegawai ASN pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1. Data Primer

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.

##### 1. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variable agar dapat memberikan keterangan data.

Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah di isi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup. Untuk teknik perhitungan data kuesioner variable kepuasan kerja yang telah diisi oleh responden akan digunakan skala likert (sikap) setiap kategori jawaban diberi kode yaitu, SS (sangat setuju), S(setuju), KS (kurang setuju),TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Sedangkan kuesioner variable kinerja pegawai digunakan skala likert (perilaku) setiap kategori jawaban diberikan kode yaitu SL (selalu), SR (sering), JR (jarang), PR (pernah), TP (tidak pernah). Seperti yang terlihat pada tabel 3.2 dan tabel 3.3

Tabel 3.2 Kepuasan Kerja Skala likert (sikap)

Pernyataan Kuesioner	Simbol	Bobot Nilai Kuesioner
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Kinerja Skala Likert (Perilaku)

Pernyataan Kuesioner	Simbol	Bobot Nilai Kuesioner
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Jarang	JR	3
Pernah	PR	2
Tidak pernah	TP	1

Sugiyono (2017)

Penggunaan kelima kategori skala di atas sangat populer dalam kuesioner karena dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden. Penggunaan kategori yang terlalu banyak (misalnya sampai Sembilan kategori ) kadang membingungkan responden karena perbedaan tiap kategori menjadi sedemikian tipis dan responden kesulitan untuk membuat pilihan. Sebaliknya penggunaan skala jumlah kategori yang sedikit (misalnya hanya dua kategori)

membuat responden tidak leluasa mengungkapkan penilaiannya dan terkesan memaksa karena tidak sesuai dengan pilihan yang ada atau tidak cocok menurut pandangan responden.

### 3.6.2. Data Sekunder

Merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti: referensi buku, jurnal, penelitian terlebih dahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti :

#### 1. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topic atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lainnya.

#### 2. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku. Undang-undang dan lain sebagainya.

#### 3. Jurnal

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

### 3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, dan menjawab pertanyaan-pertanyaan riset yang diajukan, digunakan metode analisis data untuk memperoleh satu kesimpulan. Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan koefisien determinasi terhadap alat pengumpulan data. Dalam hal ini adalah kuesioner yang disebarkan, selanjutnya dilakukan tabulasi yaitu memberikan nilai skor sesuai dengan sistem yang diterapkan yaitu menggunakan skala likert.

Tabel 3.4 Alternatif jawaban dengan skala likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positif
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Sebelum skala digunakan sebagai alat pengumpul data untuk penelitian yang sesungguhnya, keabsahan hasil suatu penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut kuesioner dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas item. Hal ini dilakukan supaya alat pengumpul data tersebut dapat menjadi akurat dan dapat dipercaya.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus pearson product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- n = Jumlah responden
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- rx = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum xi^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X
- $\sum yi^2$  = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyono (2016) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrument yang reliabel berarti instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang, apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r_1 = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_{j2}}{S_{t2}} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2017)

K = Nilai kuadrat antara subyek

$\sum S_{j2}$  = Nilai kuadrat kesalahan

$S_{t2}$  = Varians total

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel jumlah responden dengan taraf nyata. Bila e hitung > r tabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:225) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variable berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variable tidak berdistribusi normal

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dan memprediksi variable terikat dengan menggunakan variable bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reregi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu *predictor* menurut sugiyono (2016:188) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

X = Nilai variable independent

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien Regresi

### 3.7.5 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.

Tanggapan total responden variable (X) yaitu kepuasan kerja

Tabel 3.5 Alternatif jawaban dengan skala likert

Skala	Kriteria penilaian
0% – 20%	Sangat kurang baik
21% – 40%	Kurang baik
41% – 60%	Cukup baik
61% – 80%	Baik
81% – 100%	Sangat baik

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tanggapan total responden variabel (Y) kinerja

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian kinerja

Interval nilai	Keterangan
81 – 100	Sangat baik
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup baik
21 – 40	Kurang baik
0 – 20	Sangat kurang baik

Sumber : (Sugiyono, 2017)

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya di dasarkan teori relevan, belum di dasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

### 3.7.7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan mengenai variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi beberapa variabel dependen amat terbatas. Nilai yang telah mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi pada variabel dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (corrssection) relative rendah

karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtuh waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi.

Mengenai kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkatkan tidak memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat pengevaluasian mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor



Gambar 4.1 Kantor Camat Cibungbulang

Kecamatan Cibungbulang merupakan salah satu Kecamatan yang berada di wilayah Barat Pemerintah Kabupaten Bogor. Wilayah Kecamatan Cibungbulang memiliki luas  $\pm 3.266.158$  Ha yang secara geografis memiliki batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara, berbatasan dengan Kecamatan Rumpin;
2. Sebelah Barat, berbatasan dengan Kecamatan Leuwiliang;
3. Sebelah Timur, berbatasan dengan Kecamatan Ciampea;
4. Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kecamatan Pamijahan.

Dari segi topografi, Kecamatan Cibungbulang beriklim sedang dengan temperatur suhu rata-rata  $31 - 15^{\circ}$  C, dengan ketinggian antara 350m- 500m Dpl, serta dengan curah hujan rata-rata 2000 – 3000 mm per tahun. Secara administratif, Kecamatan Cibungbulang terdiri atas 15 (Lima Belas) desa, yaitu Desa Situ Udik, Desa Situ Ilir, Desa Sukamaju, Desa Cibatok I, Desa Cibatok II, Desa Ciaruteun Udik, Desa Cemplang, Desa Galuga, Desa Dukuh, Desa Cijujung, Dsa Cimeanggu I, Desa Cimanggu II, Desa Leuweungkolot, Desa Girmulya, dan Desa Ciaruteun Ilir, akan diperjelas dengan gambar peta wilayah dibawah ini:



Gambar 4.2 Peta Wilayah Kecamatan Cibungbulang

Jumlah penduduk Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor pada tahun 2019 sebanyak 126.133 jiwa, terdiri dari penduduk Laki-laki sebanyak 64.529 Jiwa dan penduduk Perempuan sebanyak 61.604 jiwa.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Organisasi Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

Mengacu pada Visi dan Misi Kabupaten Bogor, Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor memiliki Visi dan juga Misi guna mencapai tujuan organisasi dimana Visi nya adalah:

**“Terwujudnya Kabupaten Termaju, Nyaman dan Berkeadaban.”**

Adapun Misi dari Kecamatan Cibungbulang dibagi kedalam 5 poin antara lain:

1. Mewujudkan masyarakat yang berkualitas;
2. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan pembangunan daerah yang merata, berkeadilan dan berkelanjutan;
4. Mewujudkan kesalehan sosial;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintah daerah yang baik.

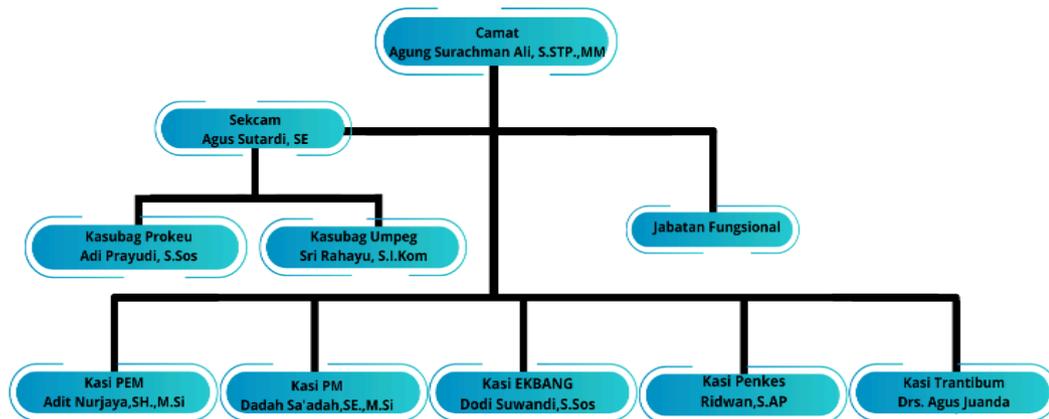
#### 4.1.3 Struktur Organisasi, Fungsi dan Tugas Kecamatan Cibungbulang

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Unsur organisasi Kecamatan terdiri dari Pimpinan adalah Camat, Pembantu Pimpinan adalah Sekretariat dan Pelaksana adalah Seksi dan Desa. Susunan Organisasi Kecamatan secara lengkap terdiri dari:

1. Camat;
2. Sekretariat, yang membawahi :
  - a. Sub Bagian Program dan Keuangan;
  - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Seksi Pemerintahan;

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
6. Seksi Perekonomian dan Pembangunan;
7. Seksi Pendidikan dan Kesehatan;
8. Kelurahan/Desa;
9. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun Bagan Susunan organisasi Kecamatan Cibungbulang Kabupaten bogor adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kecamatan Cibungbulang

Berdasarkan ketentuan Peraturan Bupati Bogor Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagai urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Sebagai Organisasi Perangkat Daerah, Kecamatan dituntut untuk mampu berperan dalam rangka merespon dan menjabarkan kebijakan pembangunan daerah sebagaimana Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 27 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Bogor Tahun 2005 – 2025 dan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 04 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2019 – 2023 guna mendukung tercapainya Visi Bupati Bogor yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban“** .

Kaitan dengan hal tersebut, kegiatan pembangunan di Kecamatan Cigombong harus mengacu kepada kebijakan dimaksud yang disesuaikan dengan kondisi dan potensi yang dimiliki, sehingga pembangunan akan sinergis baik dalam kerangka Top Down Planning maupun Bottom Up Planning. Untuk mendukung tercapainya hal tersebut, arah dan kebijakan yang ditetapkan pada tahun 2018-2023 dititikberatkan kepada implementasi pelayanan pemberdayaan masyarakat terhadap

segala sektor pelayanan publik yang didukung SDM yang memadai, sarana prasarana, dukungan anggaran, sistem/metode kerja, serta sosialisasi yang berkelanjutan.

Adapun dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan tugas dan wewenang kecamatan sebagai perangkat daerah dengan mempertimbangkan potensi wilayah, aspirasi masyarakat, profil desa dan kecamatan, hasil Forum Perencanaan Pembangunan Kecamatan, koordinasi dan kerja sama lintas SKPD serta pelaksanaan program dan kegiatan dari APBD Kabupaten Bogor. Sesuai dengan Peraturan Bupati Bogor Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan, Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum Kecamatan;
2. Pengordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Pengordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Pengordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
5. Pengordinasian Pemeliharaan Prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Pengordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan;
7. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kelurahan;
8. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unsur Perangkat daerah yang ada di Kecamatan;
9. Pelaksanaan Administrasi Kecamatan dan;
10. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner Kepada Pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 45 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

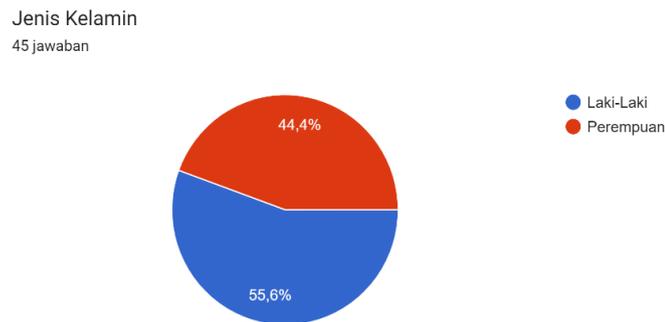
Berikut ini merupakan tabel yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	25	55,6%
2	Perempuan	20	44,4%
	Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

## JENIS KELAMIN RESPONDEN



Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden dengan persentase 55,6% dan responden perempuan sebanyak 20 responden dengan persentase 44,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

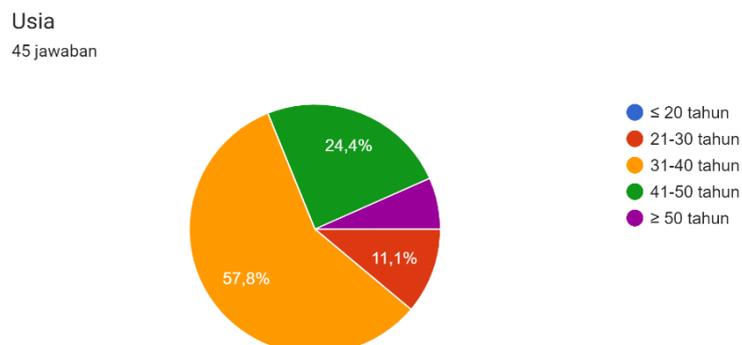
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Usia :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	≤ 20 tahun	0	0
2	21 - 30 tahun	18	57,8%
3	31- 40 tahun	11	11,1%
4	41- 50 tahun	16	24,4%
5	≥ 51 tahun	0	0
	Total	45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

## USIA RESPONDEN



Gambar 4.5 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data diatas, jumlah responden dari 45 orang Pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 18 responden dengan persentase 57,8%, berusia 31-40 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 11,1, berusia 41-

50 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas 21-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir:

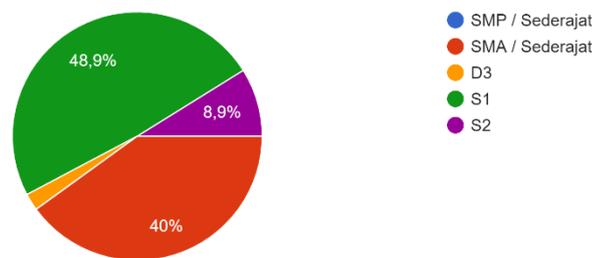
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	SMP/Sederajat	0	0
2	SMA/Sederajat	12	40%
3	D3	0	0
4	S1	28	48,9%
5	S2	5	8,9%
	Total	45	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

### PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Pendidikan terakhir  
45 jawaban



Gambar 4.6 Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, jumlah responden 45 orang Pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/ sederajat yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 40%, S1 sebanyak 28 responden dengan persentase 48,9%, dan S2 sebanyak 5 responden dengan persentase 8,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor memiliki pendidikan S1 sebanyak 48,9%.

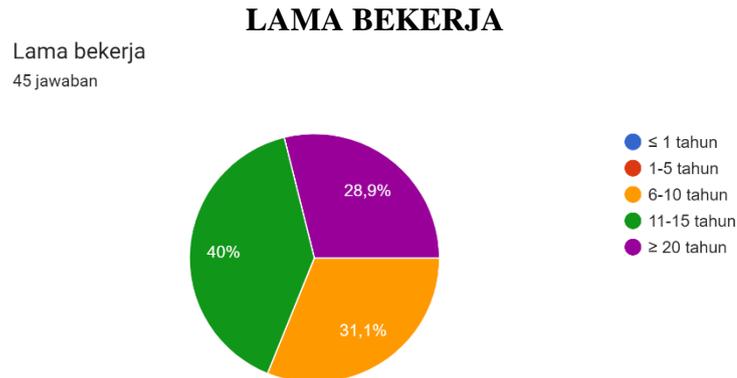
### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	≤1 tahun	0	0
2	1-5 tahun	0	0
3	6-10 tahun	15	31,1%
4	11-15 tahun	18	40%
5	≥20 tahun	12	28,9%
	Total	45	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4.7 Tingkat Persentase Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas, jumlah responden dari 45 orang pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa waktu lama bekerja responden sekitar 6-10 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 31,1%, 11-15 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 40%, dan  $\geq 20$  tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 28,9%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas waktu lama bekerja pegawai adalah 11-15 tahun.

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	25 orang
2	Usia	21-30 tahun	18 orang
3	Pendidikan terakhir	S1	28 orang
4	Lama bekerja	11-15 tahun	18 orang

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Responden berjenis laki-laki dengan usia rata-rata 21-30 tahun memiliki pendidikan terakhir S1 dengan lama bekerja 11-15 tahun.

### 4.3 Uji Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian *pearson produce moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikansi 5% dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,294, berikut hasil perhitungan uji validitas dengan jumlah responden 45 orang:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid.
- Apabila diketahui : jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan tidak valid.

## 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	Signifikansi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	5%	0,632	0,294	Valid
2	X1.2	5%	0,613	0,294	Valid
3	X1.3	5%	0,673	0,294	Valid
4	X1.4	5%	0,576	0,294	Valid
5	X1.5	5%	0,500	0,294	Valid
6	X1.6	5%	0,339	0,294	Valid
7	X1.7	5%	0,680	0,294	Valid
8	X1.8	5%	0,684	0,294	Valid
9	X1.9	5%	0,540	0,294	Valid
10	X1.10	5%	0,613	0,294	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.6, pada hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja kriteria  $r_{tabel}$  0,294 dari 10 pertanyaan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja valid.

## 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item	Signifikansi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	5%	0,506	0,294	Valid
2	Y1.2	5%	0,537	0,294	Valid
3	Y1.3	5%	0,487	0,294	Valid
4	Y1.4	5%	0,534	0,294	Valid
5	Y1.5	5%	0,607	0,294	Valid
6	Y1.6	5%	0,552	0,294	Valid
7	Y1.7	5%	0,695	0,294	Valid
8	Y1.8	5%	0,712	0,294	Valid
9	Y1.9	5%	0,459	0,294	Valid
10	Y1.10	5%	0,516	0,294	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai kriteria  $r_{tabel}$  0,294 dari 10 pertanyaan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai valid.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reabilitas variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Validitas	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	10	0.77	Reliabel
Kinerja	10	0.746	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.8, uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $0,77 > 0,6$  dan variabel kinerja menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $0,746 > 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel tinggi atau sangat konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test*.

Tabel 4.9 Hasil output Spss Uji Normalitas (one sample Kolmogorov smirnov test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		45
Most Extreme Differences	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05994009
	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,076 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 4.3.4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 25.0 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 19,626 sedangkan nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja  $(X) = 0,413$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,626 + 0,413X$$

Dimana:

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi untuk kepuasan kerja

X = Kepuasan kerja

Y = Kinerja pegawai

1. Konstanta (a) = 19,626 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepuasan kerja dan nilai variabel kinerja pegawai 19,626
2. Koefisien X = 0,413 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh tidak searah (negatif) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya setiap kenaikan satu point variabel kepuasan kerja (X) maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,413

#### 4.3.5. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor, yaitu variabel X mengenai kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan, ulah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

##### 4.3.5.1 Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Cibungbulang

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan atas pencapaian hasil kerja yang didapatkan. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yang diperoleh hasil kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden dan diolah melalui tabel berikut:

#### 1. Pekerjaan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
“Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	3	15	21,2
Setuju	4	42	168	72,9
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 21,2 % dan setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 72,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{183}{190} \times 100\% = 96,3\%$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian adalah 96,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat Setuju	5	2	10	16,5
Setuju	4	43	172	76,2
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 16,5% dan setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 76,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{190} \times 100\% = 95,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan adalah 95,7% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Upah

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pemberian upah yang adil dan layak"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	8	40	33,2
Setuju	4	37	144	66,7
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 33,2% dan setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 66,7%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{190} \times 100\% = 96,8\%$$

Jadi, total responden mengenai pemberian upah yang adil dan layak adalah 96,8% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
"Pemberian upah yang tepat waktu"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	15	75	39,5
Setuju	4	30	112	57,9
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 39,2% dan setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 57,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{190} \times 100\% = 98,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pemberian upah yang tepat waktu adalah 98,4% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Promosi

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	5	15	21,2
Setuju	4	40	160	69,9
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 21,2% dan setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 69,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{190} \times 100\% = 92,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka adalah 92,1% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	6	10	16,5
Setuju	4	39	156	67,9
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	166	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 16,5% dan setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 67,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{190} \times 100\% = 87,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan adalah 87,3% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Pengawasan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	3	15	21,2
Setuju	4	26	104	53,2
Kurang setuju	3	5	15	21,2
Tidak setuju	2	11	22	16,2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	156	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 21,2%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 53,2%, kurang Setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 21,2% dan tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 16,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{190} \times 100\% = 82,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai adalah 82,1% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	3	15	21,2
Setuju	4	38	152	55,4
Kurang setuju	3	4	12	13,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 21,2%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 55,4%, dan kurang Setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 13,4%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{190} \times 100\% = 94,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah adalah 94,2% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 5. Rekan kerja

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	4	20	19,7
Setuju	4	37	148	45,2
Kurang setuju	3	4	12	13,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	180	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 19,7%, setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,2%, dan kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 13,5%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{190} \times 100\% = 94,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai hubungan kekeluargaan antara pegawai baik adalah 94,7% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
“Nyaman bekerja dengan rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Sangat setuju	5	1	5	9,6
Setuju	4	39	156	56,9
Kurang setuju	3	5	15	21,2
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	176	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 9,6%, setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 56,9%, dan kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 21,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{190} \times 100\% = 92,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai nyaman bekerja dengan rekan kerja adalah 92,6% sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Tabel 4.21 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
	<b>Pekerjaan</b>		
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian	96,3%	95,8%
2	Pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan	95,7%	95,8%
	<b>Upah</b>		
3	Pemberian upah yang adil dan layak	96,8%	97,5%
4	Pemberian upah yang tepat waktu	98,4%	97,5%
	<b>Promosi</b>		
5	Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka	92,1%	85,2%
6	Pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan	87,3%	85,2%
	<b>Pengawasan</b>		
7	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai	82,1%	92,5%
8	Atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah	94,2%	92,5%
	<b>Rekan kerja</b>		
9	Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik	94,7%	90,4%
10	Nyaman bekerja dengan rekan kerja	92,6%	90,4%
	<b>Rata-rata</b>	<b>91,2%</b>	<b>91,2%</b>

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 91,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terhadap pada indikator upah dengan persentase sebesar 97,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada promosi dengan persentase sebesar 85,2%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pemberian upah yang tepat waktu dengan persentase sebesar 98,4%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata responden terendah yaitu atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dengan persentase sebesar 82,1%.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Statistics		
<b>X</b>		
<b>N</b>	<b>Valid</b>	45
	<b>Missing</b>	0
<b>Mean</b>		91.2200
<b>Median</b>		90.4000
<b>Mode</b>		90.30 <sup>2</sup>
<b>Std. Deviation</b>		1.50000
<b>Variance</b>		3.302
<b>Range</b>		4.50
<b>Minimum</b>		98.40
<b>Maximum</b>		82.10
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa rata-rata per item dan per indikator kepuasan kerja adalah 91,22% dengan range 4.5 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kepuasan kerja termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.23 tabel tingkat keefektifan Kepuasan Kerja

Rasio efektivitas	Nilai efektivitas	Tingkat capaian
0 - 20%		Sangat kurang baik
21 - 40%		Kurang baik
41 - 60%		Cukup baik
61 - 80%		Baik
81 - 100%	<b>91,2%</b>	Sangat baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

#### 4.3.5.2 Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang

Kinerja adalah perilaku kerja yang dilakukan seseorang dan menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas. Dapat dilihat dari tanggapan mengenai variabel kinerja pegawai yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden dan diolah melalui tabel berikut:

## 1. Kualitas

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	5	25	12,5
Sering	4	40	160	57,9
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	185	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5%, dan sering sebanyak 40 orang dengan persentase 57,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{190} \times 100\% = 97,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan adalah 97,3% selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	4	20	10,5
Sering	4	41	164	58,2
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang dengan persentase 10,5%, dan sering sebanyak 41 orang dengan persentase 58,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{190} \times 100\% = 96,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan adalah 96,8% selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	3	15	13,9
Sering	4	40	160	57,2
Jarang	3	2	6	7,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	181	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang dengan persentase 13,9%, sering sebanyak 40 orang dengan persentase 57,2%, dan jarang sebanyak 2 orang dengan persentase 7,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{190} \times 100\% = 95,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan adalah 95,2% selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	3	15	13,9
Sering	4	32	128	47,4
Jarang	3	8	24	17,4
Pernah	2	2	4	3,2
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang dengan persentase 13,9%, sering sebanyak 32 orang dengan persentase 47,4%, jarang sebanyak 8 orang dengan persentase 17,4%, dan pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 3,2%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{190} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu adalah 90% selalu dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan " Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien "

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	3	15	13,9
Sering	4	33	132	53,7
Jarang	3	9	27	17,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	174	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang dengan persentase 13,9%, sering sebanyak 33 orang dengan persentase 53,7%, dan jarang sebanyak 9 orang dengan persentase 17,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{190} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien adalah 91,5% selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	3	15	13,9
Sering	4	33	132	53,7
Jarang	3	9	27	17,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	174	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 3 orang dengan persentase 13,9%, sering sebanyak 33 orang dengan persentase 53,7%, dan jarang sebanyak 9 orang dengan persentase 17,9%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{190} \times 100\% = 91,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien adalah 91,5% selalu dengan pernyataan tersebut.

## 4. Efektivitas

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
"Pegawai mampu bekerja sama dalam tim"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	1	5	2,5
Sering	4	33	132	53,7
Jarang	3	11	33	14,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	170	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 1 orang dengan persentase 2,5%, sering sebanyak 33 orang dengan persentase 53,7%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 14,6%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{190} \times 100\% = 89,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu bekerja sama dalam tim adalah 89,4% selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja"

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	4	20	15,6
Sering	4	34	136	53,4
Jarang	3	7	21	16,3
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	177	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang dengan persentase 15,6%, sering sebanyak 34 orang dengan persentase 53,4%, dan jarang sebanyak 7 orang dengan persentase 16,3%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{190} \times 100\% = 93,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja adalah 93,1% selalu dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kemandirian

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
“Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	4	20	13,2
Sering	4	36	144	52,5
Jarang	3	5	15	11,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 4 orang dengan persentase 13,2%, sering sebanyak 36 orang dengan persentase 52,5%, dan jarang sebanyak 15 orang dengan persentase 11,4%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{190} \times 100\% = 94,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mampu berinovasi dalam bekerja adalah 94,2% selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mempunyai  
solusi atas masalah yang dihadapi”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor total	%
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	40	160	57,9
Jarang	3	5	15	11,5
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang dengan persentase 57,9%, dan jarang sebanyak 5 orang dengan persentase 11,5%.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{190} \times 100\% = 92,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total responden mengenai pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi adalah 92,1% selalu dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja pada kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Tabel 4.34 Hasil rata-rata nilai tanggapan responden variabel kinerja pegawai

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	<b>Kualitas</b>		
1	Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	97,3%	98,2%
2	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	96,8%	98,2%
	<b>Kuantitas</b>		
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan	95,2%	92,3%
4	pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	90%	92,3%
	<b>Ketepatan waktu</b>		
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien	91,5%	88,8%
6	pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan	91,5%	88,8%
	<b>Efektivitas</b>		
7	Pegawai mampu bekerja sama dalam tim	89,4%	83,4%
8	pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja	93,1%	83,4%
	<b>Kemandirian</b>		
9	Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja	94,2%	92,1%
10	Pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi	92,1%	92,1%
	<b>Rata-rata</b>	88,9%	88,9%

Sumber: Data primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terhadap pada indikator Kualitas dengan persentase sebesar 98,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada efektivitas dengan persentase sebesar 83,4%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan persentase sebesar 97,3%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata responden terendah yaitu Pegawai mampu bekerja sama dalam tim dengan persentase sebesar 89,4%.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Statistics		
<b>Y</b>		
<b>N</b>	<b>Valid</b>	45
	<b>Missing</b>	0
<b>Mean</b>		88.9000
<b>Median</b>		92.1000
<b>Mode</b>		90.10 <sup>2</sup>
<b>Std.deviation</b>		3.60000
<b>Variance</b>		7.168
<b>Range</b>		8.80
<b>Minimum</b>		89.40
<b>Maximum</b>		97.30
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: Data primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.35 menunjukkan bahwa rata-rata per item dan per indikator kepuasan kerja adalah 88,9% dengan range 8.8 maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja pegawai termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.36 Sebaran nilai interval Kinerja Pegawai

Interval nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81 - 100	<b>88,9</b>	Sangat baik
61 - 80		Baik
41 - 60		Cukup baik
21 - 40		Kurang baik
0 - 20		Sangat kurang baik

Sumber: Data primer, Diolah 2023

#### 4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah Variabel bebas kepuasan kerja (X) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.37 Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.37 dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 19,626 + 0,413$  besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,413 pada *sig.* 0,000. Terlihat juga bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $4.154 > 2,016$ . Selain itu untuk melihat pengaruh antar variabel juga dilihat dari nilai *sig.*  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

#### 4.3.7 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.38 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.270	2.084
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer, Diolah 2023

$$Kd = 0,286 \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 4.38 Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan seberapa sebesar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor dapat dilihat pada model *Summary* diperoleh angka *R Square* 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja (X) dengan kinerja (Y) sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.4.1. Gambaran Kondisi Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja sebesar 91,2% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81 - 100), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada kantor camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terhadap pada indikator upah dengan persentase sebesar 97,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada promosi dengan persentase sebesar 85,2%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pemberian upah yang tepat waktu dengan persentase sebesar 98,4%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata responden terendah yaitu atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dengan persentase sebesar 82,1%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa rekan kerja yang berkualitas akan membantu berjalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan dan memiliki dampak yang sangat baik untuk kedepannya bagi pegawai maupun perusahaan.

##### 4.4.2. Gambaran kondisi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai sebesar 88,9% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81 - 100), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada

kantor camat Cibungbulang Kabupaten Bogor Sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, Efektivitas, dan kemandirian. nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terhadap pada indikator Kualitas dengan persentase sebesar 98,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada efektivitas dengan persentase sebesar 83,4%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan persentase sebesar 97,3%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata responden terendah yaitu Pegawai mampu bekerja sama dalam tim dengan persentase sebesar 89,4%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut kuantitas suatu pekerjaan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

#### **4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Cibungbulang Kabupaten Bogor**

Hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,413 pada sig. 0,000. Terlihat juga bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $4.154 > 2,016$ . Selain itu untuk melihat pengaruh antar variabel juga dilihat dari nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Adapun hubungan fungsional pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $Y = 19,626 + 0,413X$ , dengan koefisien regresi  $R = 0,535$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,286$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,286 atau 28,6% dan 71,4% dipengaruhi variabel lain. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekky zulfinizar kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai merasa senang maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh persamaan  $Y = 19,626 + 0,413X$  artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pada uji hipotesis diperoleh nilai signifikan yaitu 0.000 karena tingkat signifikasinya  $< 0.05\%$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Besarnya koefisien determinasi sebesar 28,6% sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki perasaan yang puas terhadap organisasi terhadap pekerjaan yang dijalani selama ini dan semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan maka makin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap kegiatan tersebut.

Dari kasus pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor dapat dilihat banyak dari pegawai mengalami belum puas bekerja. Kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator : pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor yang telah diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor berdasarkan hasil penelitian dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 82,1% menunjukkan kepuasan kerja yang dialami Pegawai cukup tinggi.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor berdasarkan hasil penelitian dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 83,4% menunjukkan kinerja pegawai pada taraf cukup baik.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi nya adalah  $Y = 19,626 + 0,413 X$

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi 28,6% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diketahui bahwa berpengaruh signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,413 pada sig. 0,000. Terlihat juga bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $4,154 > 2,016$ . Selain itu untuk melihat pengaruh antar variabel juga dilihat dari nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi terkait dan penelitian berikutnya, yaitu:

1. Bagi Instansi Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. Diharapkan mempertahankan dan lebih meningkatkan kepuasan kerja terutama pada sub indikator atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai, sangat berpengaruh terhadap pekerjaan para pegawai agar menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar organisasi. Untuk variabel kinerja pegawai

diharapkan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan terutama pada sub indikator Pegawai mampu bekerja sama dalam tim, karena pegawai yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan menghasilkan nilai yang baik untuk organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yang sudah baik Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor perlu mempertahankan dan meningkatkan pelayanan-pelayanan yang sudah ada dan memberikan pelatihan terhadap pegawai baru dan yang sudah ada sehingga para pegawai memiliki wawasan yang luas dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai bekerja sama dalam tim, karena pegawai yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan menghasilkan nilai yang baik untuk organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dalam proses perkuliahan, bagi selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat ditambah variabel-variabel independennya karena masih banyak faktor bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka perfoma kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan dan memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada bagian kasi dan kasubag pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Burhanuddin Yusuf 2016.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Devi Arisandi, Kartin Aprianti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima*. Vol.5, No 4 (2022)
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham, (2018), *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Eigis Yani Pramularsa, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pasir Gunung Selatan Kota Depok*. Vol. 12, No 2 (2014)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kasiyati Yunita Wulansari, Niki Kosasi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekabupaten Batang Hari*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.9 No. 2, November 2018
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Natalia C.P Paparang, William A. Areros, Ventje Tatimu, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado*. ISSN: 2723-0112. Vol.2 No.2, 2021
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala. Diakses dari <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10327>.

- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing. Hal 118.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pusaka Setia
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau*. Vol. 23, No 2 (2021)

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Idawati  
Alamat : Kp. Munjul RT 02 RW 04 Desa Ciaruteun Ilir  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 19 Oktober 2000  
Umur : 22 tahun  
Agama : Islam

### **Pendidikan**

- SD : SDN Batu Tulis
- SMP : MTS Manbaul Ulum
- SMA : SMAN 1 Rancabungur
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2023  
Peneliti,

(Siti Idawati)



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Idawati

Nomor Mahasiswa : 021119030

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : Rukmanta

Jabatan : Fungsional Umum

Nama Perusahaan : Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

Alamat Perusahaan : Jln. Raya Cibungbulang km.18 Desa Cimanggu dua

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 13 Mei 2023

Yang menyatakan

(Siti Idawati)



# LAMPIRAN



## **Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

## **DI KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG**

### **KABUPATEN BOGOR**

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian ini. Instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Siti Idawati  
Npm : 021119030  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan tinggi : Universitas Pakuan

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terimakasih.

Petunjuk pengisian :

Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia setiap pertanyaan berikut.

SS = Sangat setuju	S = Selalu
S = Setuju	S = Sering
KS = Kurang setuju	J = Jarang
TS = Tidak setuju	P = Pernah
STS = Sangat tidak setuju	TP = Tidak pernah



## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Usia :   $\leq 20$  tahun  
 21 - 30 tahun  
 31 - 40 tahun  
 41- 50 tahun  
  $\geq 50$  tahun

Pendidikan terakhir :  SMP/Sederajat  
 SMA/Sederajat  
 D3  
 S1  
 S2

Lama Bekerja :   $\leq 1$  tahun  
 1 - 5 tahun  
 6 - 10 tahun  
 11 - 15 tahun  
  $\geq 20$  tahun

### Petunjuk pengisian :

Isilah dengan memberi tanda check list ( $\surd$ ) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia setiap pernyataan berikut.

### Keterangan :

SS	= Sangat setuju	S	= Selalu
S	= Setuju	S	= Sering
KS	= Kurang setuju	J	= Jarang
TS	= Tidak setuju	P	= Pernah
STS	= Sangat tidak setuju	TP	= Tidak pernah



## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Kepuasan kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>PEKERJAAN</b>					
1	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian					
2	Pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan					
	<b>UPAH</b>					
1	Pemberian upah yang adil dan layak					
2	Pemberian upah yang tepat waktu					
	<b>PROMOSI</b>					
1	Pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka					
2	Pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan					
	<b>PENGAWASAN</b>					
1	Atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai					
2	Atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah					
	<b>REKAN KERJA</b>					
1	Hubungan kekeluargaan antara pegawai baik					
2	Nyaman bekerja dengan rekan kerja					

### 2. Kinerja pegawai

No	Pernyataan	S	S	J	P	TP
	<b>KUALITAS</b>					
1	Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
	<b>KUANTITAS</b>					
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan					
2	pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu					
	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien					
2	pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan					
	<b>EFEKTIVITAS</b>					
1	Pegawai mampu bekerja sama dalam tim					
2	pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja					
	<b>KEMANDIRIAN</b>					
1	Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja					
2	Pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi					



## Lampiran 2 Uji Validitas & Reliabilitas

### 1. Kepuasan kerja

No	Item	Signifikansi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	5%	0,632	0,294	Valid
2	X1.2	5%	0,613	0,294	Valid
3	X1.3	5%	0,673	0,294	Valid
4	X1.4	5%	0,576	0,294	Valid
5	X1.5	5%	0,500	0,294	Valid
6	X1.6	5%	0,339	0,294	Valid
7	X1.7	5%	0,680	0,294	Valid
8	X1.8	5%	0,684	0,294	Valid
9	X1.9	5%	0,540	0,294	Valid
10	X1.10	5%	0,613	0,294	Valid

### 2. Kinerja pegawai

No	Item	Signifikansi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	5%	0,506	0,294	Valid
2	Y1.2	5%	0,537	0,294	Valid
3	Y1.3	5%	0,487	0,294	Valid
4	Y1.4	5%	0,534	0,294	Valid
5	Y1.5	5%	0,607	0,294	Valid
6	Y1.6	5%	0,552	0,294	Valid
7	Y1.7	5%	0,695	0,294	Valid
8	Y1.8	5%	0,712	0,294	Valid
9	Y1.9	5%	0,459	0,294	Valid
10	Y1.10	5%	0,516	0,294	Valid

### Uji Reliabilitas

Validitas	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	10	0,77	Reliabel
Kinerja	10	0,746	Reliabel



**Lampiran 3. R<sub>tabel</sub>**

• **R Tabel df 1-50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620



<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

• **R Tabel df 51-100**

	<b>Tingkat signifikansi uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi uji dua arah</b>				
<b>df = (N-2)</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079



<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242



<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

• **R Tabel df 101-150**

	<b>Tingkat signifikansi uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi uji dua arah</b>				
<b>df = (N-2)</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>101</b>	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
<b>102</b>	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
<b>103</b>	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
<b>104</b>	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
<b>105</b>	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
<b>106</b>	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
<b>107</b>	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
<b>108</b>	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
<b>109</b>	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
<b>110</b>	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
<b>111</b>	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
<b>112</b>	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
<b>113</b>	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
<b>114</b>	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
<b>115</b>	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
<b>116</b>	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
<b>117</b>	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
<b>118</b>	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
<b>119</b>	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
<b>120</b>	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
<b>121</b>	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
<b>122</b>	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
<b>123</b>	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
<b>124</b>	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
<b>125</b>	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
<b>126</b>	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
<b>127</b>	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
<b>128</b>	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
<b>129</b>	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843



130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

• R Tabel df 151-200

	Tingkat signifikansi uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah				
df = (N-2)	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562



<b>161</b>	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
<b>162</b>	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
<b>163</b>	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
<b>164</b>	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
<b>165</b>	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
<b>166</b>	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
<b>167</b>	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
<b>168</b>	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
<b>169</b>	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
<b>170</b>	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
<b>171</b>	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
<b>172</b>	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
<b>173</b>	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
<b>174</b>	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
<b>175</b>	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
<b>176</b>	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
<b>177</b>	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
<b>178</b>	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
<b>179</b>	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
<b>180</b>	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
<b>181</b>	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
<b>182</b>	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
<b>183</b>	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
<b>184</b>	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
<b>185</b>	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
<b>186</b>	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
<b>187</b>	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
<b>188</b>	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
<b>189</b>	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
<b>190</b>	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
<b>191</b>	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
<b>192</b>	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
<b>193</b>	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
<b>194</b>	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
<b>195</b>	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
<b>196</b>	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
<b>197</b>	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
<b>198</b>	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
<b>199</b>	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
<b>200</b>	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



#### Lampiran 4 Data Penelitian

##### Hasil output Spss Uji Normalitas (one sample Kolmogorov smirnov test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05994009
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						



### Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.286	.270	2.084

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja



## Lampiran 4 Surat Perizinan Penelitian

**Universitas Pakuan**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"  
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 1078 /WD.1/FEB-UP/IX/2022 15 September 2022  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

Kepada : Yth. Pimpinan.  
KANTOR KECAMATAN CIBUNGBULANG KABUPATEN BOGOR  
Jl. Raya Cibungbulang km. 18, Desa Cimanggu Dua, Kecamatan Cibungbulang  
Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Dengan hormat

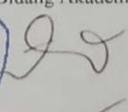
Schubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Siti Idawati  
NPM : 021119030  
Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan


Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :  
Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).

Website : <https://feb.unpak.ac.id/> e-mail : [febkonomi@unpak.ac.id](mailto:febkonomi@unpak.ac.id)





# Universitas Pakuan

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor :1078/WD.1/FEB-UP/IX/2022  
lampiran :  
Perihal :Permohonan Riset / Magang/ Data

15 September 2022

Kepada :Yth. Pimpinan.  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (BAKESBANGPOL) KABUPATEN  
BOGOR  
Jl. KSR. Dadi Kusmayadi Komplek Pemda Kel. Tengah Cibinong – Bogor, Jawa Barat  
16914, Indonesia

Denganhormat

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalahseminar bagimahasiswa Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan,bermaksud untuk melaksanakan  
Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama :Siti Idawati  
NPM :021119030  
ProgramStudi :Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan  
kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.



a.n.Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr.Retno Martanti Endah Lestari,SE.,M.Si.,CMA.,CAPM.

KIP. 197007182009061002

Tembusan:  
Yth.Bapak Dekan FEB –UP(Sebagai Laporan).





**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. KSR Dadi Kusmayadi Komplek Pemda Kel. Tengah Cibinong – Bogor 16914  
Email : kebangpolbogor09@gmail.com, Telp/Fax. (021) 8758536

Cibinong, 15 September 2022

Nomor : 070 / 520 - Bakesbangpol  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Yth. Camat Cibungbulang  
Kabupaten Bogor  
di  
Cibungbulang

**Dasar :**

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Bupati Bogor Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

**Menimbang :**

Surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Nomor : 1078/WD.1/FEB-UP/IX/2022, Tanggal 15 September 2022, Perihal Permohonan Riset / Magang / Data.

Atas dasar tersebut diatas, kami memberikan **Rekomendasi Penelitian** kepada :

Nama : **SITI IDAWATI**  
Alamat : Kp. Munjul, RT.02/RW.04, Desa Ciaruteun Ilir, Kec. Cibungbulang  
Judul Penelitian : Pengaruh ~~Kebijakan Kerja~~ Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor  
Penanggung Jawab : Dr. RETNO MARTANTI ENDAH LESTARI, S.E., M.Si., CMA., CAPM.  
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang  
Waktu : 15 September 2022 s.d 15 Desember 2022  
Tempat : Kantor Kecamatan Cibung Bulang Kabupaten Bogor

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Mentaati seluruh Peraturan Perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku;
2. Ikut menjaga situasi, stabilitas kerukunan, ketentraman dan ketertiban masyarakat di lokasi Penelitian;
3. Senantiasa berkoordinasi dan mengikuti petunjuk dan arahan dari Pimpinan Lembaga / Instansi tempat pelaksanaan penelitian atau Forum Koordinasi Pimpinan Kecamatan (Forkopimcam) setempat;
4. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan di luar ketentuan yang ditetapkan di atas;
5. Mengadakan koordinasi dengan stakeholder terkait;
6. Mematuhi protokol kesehatan pencegahan penyebaran Covid-19;
7. Setelah selesai melaksanakan kegiatan, agar Mahasiswa yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Bupati Bogor melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang diberikan terima kasih.



**KEPADA BADAN  
KABID KEWASPADAAN NASIONAL DAN  
PENANGANAN KONFLIK,**  
**ASEP NURDIN, S.Sos., MA**  
PEMINTA  
NIP. 196711101991021006

**Tembusan :**

1. Yth. Plt. Bupati Bogor (Sebagai Laporan);
2. Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.





PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
KECAMATAN CIBUNGBULANG

## Sertifikat

Diberikan kepada:

Nama : SITI IDAWATI  
NPM : 021119030  
Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 19 Oktober 2000  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Telah mengikuti dan menyelesaikan program magang yang dilaksanakan  
dari tanggal 17 September 2022 sampai dengan tanggal 14 Desember 2022 dengan hasil nilai yang Baik.

Cibungbulang, 14 Desember 2022  
Camat Cibungbulang

  
GUSNINGSIRACHMAN ALI, S.STP. M.M  
B O G O R. 198412082003121001