



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Dibuat oleh:

Siti Asma

021119368

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**APRIL 2023**



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
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)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN  
BOGOR**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
pada hari: Senin, Tanggal 22 Mei 2023

Siti Asma  
021119368

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



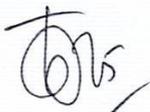
---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Angka Priatna, SE., MM)

  
30/5-23

---

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dewi Taurusyanti, SE., MM)



---

## **LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

**Nomor : /KEP/REK/I/2023**  
**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER**  
**INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN**  
**INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Asma  
NPM : 021119368  
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja  
Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Poitik  
Kabupaten Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi 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 Asma  
021119368

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 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 yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## **ABSTRAK**

SITI ASMA 021119368. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: ANGKA PRIATNA dan DEWI TAURUSYANTI.2023.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat merupakan faktor kunci yang penting untuk mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang baik adalah kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai. Saat ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan dan harapan. Yaitu tidak tercapainya target kinerja organisasi dan tingkat kepuasan pegawai yang tergolong rendah.

Tujuan penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, data langsung dari perusahaan serta penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 ASN. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien Korelasi *pearson's correlation*, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor. Hasil analisis koefisien korelasi *pearson's correlation* adalah sebesar 0,877. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 76,91% sedangkan sisanya 2,3,09% di jelaskan oleh faktor-faktor lain dikuar kepuasan kerja, dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(9,660 > 2,052)$  maka  $H_0$  ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.*

## PRAKATA

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dimana atas rahmat dan kebaikan yang diberikan kepada saya selaku peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor” dengan baik. Adapaun skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S1, spesialisasi Manajemen sumber daya manusia Universitas Pakuan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat banyak sekali doa, bantuan, dukungan dan segala masukan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka dengan kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih atas dukungan yang telah diberikan sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya, Bapak H. Agus (Alm), Bapak H. Damin dan Ibu Hj. Siti Muslimah yang tak henti-hentinya memberikan doa, semangat dan kasih sayang luar biasa kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Dr. Hendro Sasongko, AK, MM., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, MM., CA, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Tutus Rully, S.E, M.M selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Angka Priatna, S.E, M.M., selaku ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan masukan serta arahan yang membangun kepada peneliti dalam menyusun proposal seminar ini.
7. Dr. Dewi Taurusyanti, S.E, M.M., selaku ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan masukan serta arahan yang membangun kepada peneliti dalam menyusun proposal seminar ini.
8. Dicky Firmansyah, S.Si., M.M., selaku Dosen wali Manajemen 7K
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu-ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang membantu memperlancar proses administrasi peneliti.
11. Seluruh Pimpinan dan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang sudah menerima dan memberi kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
12. Kepada saudara-saudara saya Ahmad Mansyur, Fatimah, Dyah yang selalu memberikan doa, motivasi serta dukungan moril dan materialnya kepada peneliti.
13. Kepada sahabat seperjuangan saya Donita, Widdia, Farah, Meidina, Farisa, yang selalu bersama peneliti semasa kuliah.
14. Kepada Anabul saya Bebek, Miko, Miyagi, Kiyowo, Pickle, Chammy dan hiko yang selalu bersama peneliti di rumah.
15. Kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan dan dorongan serta kerja sama yang baik, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan lancar

Dan berbagai pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan disini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati dan membalas semua kebaikan yang telah dilakukan. Peneliti menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan maka dari itu saran dan kritikan yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat.

Bogor, Mei 2023

Siti Asma

NPM 021119368

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Tujuan Penelitian.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian .....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.2.4. Dampak Kepuasan Kerja.....	17
2.3 Kinerja .....	18
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.3.2. faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	19
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	20
2.3.4. Penilaian Kinerja .....	23
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>30</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 Penelitian .....	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	31

3.4 Operasional Variabel .....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7 Uji Kalibrasi Instrumen .....	36
3.7.1 Uji Validitas .....	36
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	38
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	39
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	39
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor .....	44
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas .....	44
4.1.3 Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor .....	48
4.1.4 Profil Responden .....	48
4.2 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	51
4.2.1. Kepuasan kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor .....	51
4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor .....	63
4.2.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor .....	80
4.2.4 Pembahasan .....	82
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Simpulan .....	85
5.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>.....</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor ...	2
Tabel 1.2	Daftar Absensi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor Tahun 2021 .....	3
Tabel 1.3	Daftar Sasaran Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor Tahun 2021 .....	4
Tabel 1.4	Standar Penilaian Karyawan .....	5
Tabel 1.5	Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai .....	32
Tabel 3.2	Pembobotan Skala Likert .....	34
Tabel 3.3	Kriteria penilaian terhadap koefisien <i>alpha cronbach</i> .....	35
Tabel 3.4	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	36
Tabel 3.5	Uji Validitas Kinerja .....	37
Tabel 3.6	Kriteria Penilaian terhadap koefisien <i>Alpha Croncbach</i> .....	38
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....	38
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	38
Tabel 3.9	Interpretasi Hasil .....	39
Tabel 3.10	Nilai koefisien korelasi <i>pearson's correlation</i> .....	41
Tabel 4.1	Profil Responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor Berdasarkan Jenis kelamin .....	48
Tabel 4.2	Profil Responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.3	profil responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor berdasarkan lama Kerja .....	50
Tabel 4.4	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya .....	51
Tabel 4.5	Sistem upah berjalan dengan adil .....	52
Tabel 4.6	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai .....	52
Tabel 4.7	Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki .....	53
Tabel 4.8	Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan .....	51
Tabel 4.9	Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaan .....	54
Tabel 4.10	Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik .....	55
Tabel 4.11	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik .....	56
Tabel 4.12	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja .....	56
Tabel 4.13	Atasan memberikan bantuan dan dukungan kepada bawahan dengan baik .....	57
Tabel 4.14	Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjan .....	58
Tabel 4.15	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menye	

lesaikan masalah-masalah pekerjaan.....	58
Tabel 4.16 Kesempatan yang sama untuk promosi.....	59
Tabel 4.17 keadilan dan kebijakan promosi sudah ditetapkan dengan baik.....	60
Tabel 4.18 Promosi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju.....	60
Tabel 4.19 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden variabel kepuasan kerja .....	61
Tabel 4.20 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	62
Tabel 4.21 Meminimalkan kesalahan dalam bekerja .....	64
Tabel 4.22 Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja.....	64
Tabel 4.23 Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaannya .....	65
Tabel 4.24 Mampu mencapai target yang diberikan .....	66
Tabel 4.25 Memberikan pemaskan atau kontribusi yang baik .....	66
Tabel 4.26 Mampu menyelesaikan tugas tambahan.....	67
Tabel 4.27 Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan.....	67
Tabel 4.28 Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan .....	68
Tabel 4.29 Mampu memberikan pelayanan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan individu.....	69
Tabel 4.30 Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi .....	69
Tabel 4.31 Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi .....	70
Tabel 4.32 Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan.....	71
Tabel 4.33 Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika.....	71
Tabel 4.34 Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksana kan tugas .....	72
Tabel 4.35 Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.....	73
Tabel 4.36 Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab .....	73
Tabel 4.37 Selalu mentaati ketentuan jam kerja.....	74
Tabel 4.38 Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya.....	75
Tabel 4.39 Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja .....	75
Tabel 4.40 Dapat memberikan ide.....	76
Tabel 4.41 Cekatan dalam tugas.....	76
Tabel 4.42 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	77
Tabel 4.43 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja.....	78
Tabel 4.44 Analisis Koefisien Korelasi <i>pearson's correlation</i> .....	80
Tabel 4.45 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	80

Tabel 4.46 Hasil Uji t .....	81
------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Daerah Penerimaan Ho dan Ha Uji Hipotesis.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor KESBANGPOL Kabupaten Bogor.....	45
Gambar 4.2 Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.3 Grafik Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
Gambar 4.4 Grafik Data Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	50
Gambar 4.5 Histogram Kepuasan Kerja .....	63
Gambar 4.6 Histogram Kinerja .....	79
Gambar 4.7 Uji Hipotesis Statistik .....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	
Lampiran 3 Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja	
Lampiran 4 Tabulasi Variabel Kinerja	
Lampiran 5 R tabel	
Lampiran 6 T tabel	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kondisi perekonomian global saat ini menuntut suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi pemerintah untuk lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Bukit (2017) Kontinuitas pembangunan yang dilakukan negara hanya dapat dipertahankan jika kualitas sumber daya manusia mendapat perhatian serius baik dari sektor pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi, karena pegawai berperan aktif di dalam organisasi sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Adamy (2016). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut perlu dilakukannya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk menjadikannya sebaik mungkin.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor sebagai bagian dari sistem administrasi bentukan pemerintah adalah juga sub sistem birokrasi yang dituntut untuk mewujudkan atmosfer tata pemerintahan yang baik dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor mempunyai kewajiban untuk membantu Bupati dalam menyelesaikan tugas pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Oleh karena itu, pegawai pada sebuah organisasi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan fungsi organisasinya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Adamy (2016) Kinerja merupakan refleksi dari tingkat kesuksesan pelaksanaan kegiatan, program dan kebijakan dalam mencapai tujuan visi dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis organisasi. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi dan pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif, diperlukan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi di dalam organisasi. Hal ini karena seseorang yang bekerja pasti membutuhkan kepuasan kerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius organisasi. Menurut Jamal (2021) menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawainya karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi pekerja dan organisasi itu sendiri, apabila pegawai dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka maka hal tersebut akan tercermin pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami pegawai, pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan cenderung untuk melaksanakan beban kerja yang cukup berat dengan sebaik mungkin (Adamy,2016). Asumsi yang masuk akal adalah bahwa jika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka akan tercermin dalam perilaku yang menguntungkan bagi organisasi yaitu kinerja yang lebih tinggi, ketidakhadiran yang lebih rendah, dan pergantian staf yang lebih rendah (Ahmad ,2018). Fenomena kinerja yang belum maksimal ini juga terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yaitu belum sesuaiya penilaian sasaran kinerja pegawai dengan standar yang diharapkan oleh instansi serta tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai dilihat dari rekapitulasi absensinya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Bidang	ASN	NON ASN	Jumlah
Sekretariat	10	7	17
Bidang Politik Dalam Negeri	4	4	8
Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan ORMAS	5	5	10
Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik	6	4	10
Bidang Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa	5	6	11
Security dan Tenaga Kebersihan	-	15	15
Jumlah	30	41	71

Sumber: badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten bogor,2022

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor adalah 71 pegawai yang terdiri dari 30 pegawai ASN dan 41

Pegawai NON ASN. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 1.2 Daftar Absensi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab Bogor

Bulan	Keterangan					
	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	30	20	-	-	1	5
Februari	30	19	-	-		3
Maret	30	22	-	-	-	6
April	30	21	-	-	-	7
Mei	30	17	-	-	-	7
Juni	30	21	-	-	1	9
Juli	30	21	-	1	-	11
Agustus	30	20	-	10	-	12
September	30	22	-	2	-	14
Oktober	30	20	-	7	-	15
November	30	22	-	1	-	17
Desember	30	22	-	3	-	9

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor mengalami peningkatan pada setiap bulannya. Di mana tingkat kehadiran tanpa keterangan tertinggi yaitu pada bulan November dengan jumlah 17 orang dan yang terendah adalah pada bulan Februari dengan jumlah kehadiran tanpa keterangan sejumlah 3 orang. Tingginya tingkat ketidakhadiran akan berdampak pada jadwal dan program yang telah direncanakan harus dimodifikasi ulang atau terjadinya pengurangan hasil pekerjaan. Salah satu penyebab karyawan absen dari pekerjaannya adalah rasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut. Perilaku ini biasanya mempunyai dampak buruk bagi perusahaan, karena absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, serta keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk kerja. Dalam hal ini Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor dapat mengalami permasalahan. Berikut adalah data Sasaran Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor Tahun 2021 :

Tabel 1. 3 Sasaran Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor Tahun 2021

No.	SKP		PERILAKU KERJA								PENILAIAN PRESTASI KERJA	KET
	NILAI	60%	ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJASAMA	RATA-RATA	40%			
1	90	54	86	88	86	84	84	85	34	88	Baik	
2	85	51	82	80	80	81	80	97	39	89	Baik	
3	105	63	92	93	93	92	92	93	37	100	Sangat Baik	
4	100	60	82	91	91	82	82	85	37	97	Sangat Baik	
5	90	54	80	80	80	80	80	80	32	86	Baik	
6	90	54	89	90	89	90	88	89	36	90	Baik	
7	91	54	85	91	90	85	84	80	32	86	Baik	
8	100	60	85	90	86	91	93	74	30	90	Baik	
9	87	52	86	85	85	86	87	71	28	81	Baik	
10	75	45	72	75	80	71	78	75	30	75	Cukup	
11	77	46	70	70	75	73	70	72	29	75	Cukup	
12	86	52	84	86	85	85	84	85	34	86	Baik	
13	103	62	90	84	86	87	92	73	29	91	Sangat Baik	
14	100	60	89	91	84	90	90	84	34	94	Sangat Baik	
15	89	53	82	85	81	82	82	69	27	81	Baik	
16	90	54	88	88	89	89	89	88	35	89	Baik	
17	84	50	89	88	89	87	89	88	35	85	Baik	
18	87	52	88	89	88	89	89	88	35	88	Baik	
19	107	64	88	89	91	90	90	85	34	98	Baik	
20	89	53	86	85	86	86	87	86	34	88	Baik	
21	87	52	85	85	84	87	86	85	34	86	Baik	
22	112	67	90	90	89	84	90	85	34	101	Baik	
23	89	53	84	82	83	84	83	83	33	86	Baik	
24	88	53	84	83	84	82	84	69	28	80	Baik	
25	108	64	91	90	87	88	90	85	34	98	Baik	
26	87	52	85	86	86	87	85	86	34	87	Baik	
27	88	53	84	90	85	84	83	86	34	87	Baik	
28	88	53	87	87	88	84	82	85	33	87	Baik	
29	83	50	91	91	91	90	90	91	36	86	Baik	
30	85	51	87	90	90	85	86	88	35	86	Baik	

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kab Bogor, 2021

Berikut ini standar penilaian kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor:

Tabel 1. 4 Kategori standar Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai pada Prestasi Kerja

No.	Nilai (%)	Predikat
1	110-120 dan memiliki ide baru	sangat baik
2	90-120	baik
3	70-89	cukup
4	50-69	kurang
5	<50	Sangat kurang

Sumber: PP No.30 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai kategori standar penilaian, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor termasuk dalam kategori baik, namun masih menunjukkan adanya kinerja yang belum maksimal. Sasaran kinerja pegawai ini diukur berdasarkan penilaian kerjanya dan juga perilaku pekerjanya selama satu tahun. Organisasi mengharapkan nilai yang sempurna dengan predikat “Sangat baik” untuk dapat dikatakan menunjukkan kinerja yang maksimal. Namun dalam kenyataan yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten bogor, hanya terdapat 4 pegawai yang memiliki predikat “sangat baik”, 23 pegawai yang memiliki predikat “baik” dan 3 pegawai lainnya yang memiliki predikat “cukup”. Maka hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan agar menjaga kelangsungan organisasi melalui peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja, organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif (Robbins, 2019) . Berikut adalah hasil pra-survei observasi kepada 15 orang pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor guna menggambarkan mengenai kondisi kepuasan kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan dengan dimensi kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-survei Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

No.	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL SKOR	SKOR IDEAL	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Gaji	1	1	1	2	4	12	5	20	4	20	55	100	55%
2	Pekerjaan itu sendiri	1	1	2	4	6	18	4	16	2	10	49	100	<b>49%</b>
3	Rekan Kerja	1	1	3	6	5	15	4	16	2	10	48	100	<b>48%</b>
4	Pengawasan	0	0	3	6	4	12	6	24	2	10	52	100	52%
5	Promosi	1	1	1	2	2	6	5	20	6	30	59	100	59%
											Jumlah	263	500	53%

SS: Sangat Setuju S: setuju KS: kurang setuju TS: Tidak setuju STS: sangat tidak setuju  
 F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah responden: 15 Orang Jumlah pernyataan: 5

Sumber: Data Primer, Hasil olah data pra-survei 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor belum mencapai kepuasan yang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari skor yang diperoleh hanya sebesar 263 dari skor ideal 500 atau sebesar 55%. Dapat diketahui bahwa tanggapan yang mendapatkan nilai persentase terendah yaitu variabel Rekan Kerja sebesar 48% dan variabel Pekerjaan itu sendiri sebesar 49%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat diketahui beberapa hal. Permasalahan hubungan dengan rekan kerja muncul dikarenakan terdapat pegawai yang tidak masuk kerja sehingga hal ini mengakibatkan pekerjaan yang lain menjadi terhambat. Selanjutnya, bahwa beberapa pegawai menghadapi kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, terutama dalam hal teknologi. Oleh karena itu variabel kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menunjukkan persentase yang rendah.

Dengan semakin terpenuhinya aspek-aspek harapan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Menurut Salehi dalam Ahmad et al., (2018), kepuasan kerja memiliki dampak yang besar pada perilaku kerja, karena kepuasan kerja merupakan inisiator terkait dengan kinerja pegawai yang tinggi, antusiasme kerja yang tinggi, dan berkurangnya absensi.

Berdasarkan fakta dan uraian di atas, dapat diketahui bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan dan harapan. Yaitu tidak tercapainya target kinerja organisasi dan tingkat kepuasan pegawai yang tergolong rendah. Penulis merasa bahwa ada hubungannya antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, maka dari itu penulis mengangkat permasalahan ini untuk dijadikan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor”**

## **1.2 Identifikasi dan Tujuan Penelitian**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Tingginya tingkat absensi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

2. Pengurangan hasil kerja organisasi karena tingginya tingkat absensi pegawai.
3. Hasil penilaian kinerja pegawai yang belum mencapai target yang diinginkan pimpinan dengan predikat “sangat baik”.
4. Kepuasan terhadap pekerjaan rendah karena pegawai mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja rendah karena ada pegawai yang tidak masuk kerja sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan lain.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor ?
3. Bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai serta menyimpulkan hasil dan memberikan saran dari suatu permasalahan dalam perusahaan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor
2. Mengetahui dan menganalisis kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

3. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi sumber daya manusia khususnya dalam kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

##### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Penulis mengharapkan mampu menerapkan penelitian ini dapat diperoleh sebagai bahan referensi melakukan penelitian selanjutnya dan mencari solusi bagi persoalan nyata di instansi pemerintahan, dapat bermanfaat bagi akademik dalam melakukan penelitian serta untuk memperluas wawasan dan pemikiran tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2021).

Mondy dan Martocchio (2015) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses yang menggunakan sekelompok individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rezeky et al., (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Weter dan davis dalam Ajabar (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Demikian juga menurut Simamora (2016) menyampaikan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Menurut Supriyanto (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan SDM mulai dari analisa jabatan, sistem perencanaan, rekrutmen, pengembangan pegawai, promosi, konseling, hubungan kerja, kompensasi, pengambilan keputusan, pensiun dan evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya, agar tenaga kerja tersebut dapat digunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses menyusun rencana untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses menyusun struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses mencari, memilih, dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, termasuk melakukan orientasi dan induksi untuk mempersiapkan mereka bekerja.
6. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang, kepada karyawan sebagai ganti jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah kegiatan menegakkan aturan dan norma yang berlaku di perusahaan agar semua karyawan patuh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Semua fungsi sumber daya manusia saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Jika ada ketidakseimbangan dalam salah satu fungsi, hal tersebut akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesionalisme oleh departemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut adalah peran sumber daya manusia yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri :

1. Melakukan analisis jabatan untuk menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan menggunakan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen dengan menarik, memilih, dan menempatkan karyawan dengan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat"
3. Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi serta insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun, dan pemberhentian

5. Mengatur program pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja (K3)
8. Menyelesaikan perselisihan antara karyawan atau perselisihan perburuhan
9. Menyelesaikan keluhan dan menjaga hubungan dengan karyawan
10. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan
11. Memperkirakan keadaan ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus
12. Memonitor undang-undang perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan serupa
13. Memonitor perkembangan sekitar buruh.

#### **2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektifitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Larasati (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah target formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individu

Tujuan individual adalah tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai melalui aktivitas mereka di dalam organisasi.

Berikut adalah tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sinambela (2016) :

1. Sasaran manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh manajer dan departemen SDM. Sasaran merupakan titik akhir dan titik tindakan yang akan dievaluasi.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, departemen SDM membantu para pimpinan dalam proses perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, dan pemeliharaan hak-hak pegawai dalam jumlah dan jenis yang sesuai.

3. Tujuan kemasyarakatan

Tujuan sosial difokuskan untuk memastikan bahwa organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatif dari tuntutan masyarakat terhadap organisasi.

4. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan.

5. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Tujuan individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap SDM yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang biasanya adalah untuk menerima kompensasi. Oleh karena itu, setiap individu harus memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2019).

Colquitt et al. (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Menurut Sinambela (2016) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan faktor-faktor diluar dirinya sendiri (eksternal), terkait dengan kondisi kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Selanjutnya menurut Priyono (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan melalui moral kerja yang baik, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang tinggi.

Spector (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut : *“Job satisfaction refers to employee’s feelings about their job, including whether they enjoy or dislike it. These feelings can be related to the job as a whole or to specific aspect or the job, such as pay, opportunities for promotion, the supervisor, or the tasks they perform.”*

Selanjutnya menurut University of Minnesota (2017) *“ Job satisfaction refers to the feelings people have toward their job.”*

Sedangkan menurut Pratama (2020) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang tentang suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya, artinya seorang karyawan akan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selanjutnya menurut Paramita (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan tentang suka atau tidak suka terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya yang dicerminkan

melalui moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja serta sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Tidak ada tolak ukur yang mutlak untuk tingkat kepuasan kerja, karena pada umumnya setiap pegawai memiliki standar kepuasan yang berbeda. Namun terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Priyono (2016) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor antara lain :

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

Menurut Sinambela (2016) setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah :

#### 1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

#### 2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai berbeda jenis pekerjaan.

#### 3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

#### 4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5. Mutu pengawasan

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dengan pimpinan dan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.

6. Faktor hubungan antarpegawai

- a. Hubungan antar manager dengan pegawai
- b. Faktor fisik dan kondisi kerja
- c. Hubungan sosial di antara pegawai
- d. Sugesti dari teman sekerja, dan
- e. Emosi dan situasi kerja

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu :

1. Faktor pegawai : kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Disisi yang lain menurut Vijayakumar et al dalam Sutaryo dan Purwana (2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. kerja nyata, yaitu lingkungan kerja, situasi kerja, posisi dan jaringan komunikasi
2. ringkasan kerja, yaitu hal yang berhubungan dengan pengawasan, rekan kerja, fungsi demokrasi, perilaku dan moral.
3. *psychosocial*, yaitu hal yang berhubungan dengan status sosial, promosi, perilaku.
4. aspek ekonomi, yaitu gaji dan upah.
5. Pertumbuhan komunitas, yaitu sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, dan kualitas kehidupan.

### 2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan  
Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan pegawai sesuai dengan minat dan kemampuannya
2. Kepuasan terhadap imbalan  
Pegawai merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan diberikan secara adil
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan  
Dimana pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi  
Dimana pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2021) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

1. Kedisiplinan  
Yaitu adanya kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis
2. Moral kerja  
Yaitu suasana batin yang mempengaruhi individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Turnover  
Turnover adalah pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Menurut Widodo (2015) terdapat enam dimensi kepuasan kerja diantaranya adalah :

1. Gaji  
Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang yang diperoleh dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri  
Dimana pekerjaan yang dilakkan seorang karyawan menimbulkan kepuasan
3. Rekan kerja  
Dimana seorang karyawan merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika berinteraksi.
4. Atasan  
Yaitu cara kerja atasan dalam memberi perintah dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan.
5. Promosi  
Merupakan kemungkinan seorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja  
Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penunjang produktivitas karyawan yang akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

#### **2.2.4. Dampak Kepuasan Kerja**

Dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan pada perilaku pegawai telah dipelajari dan diteliti secara ekstensif. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan diduga merupakan hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Berikut penjelasan dampak kepuasan kerja menurut Priansa (2021) :

1. Kinerja  
Produktivitas karyawan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk gaji dan promosi, yang mengarah pada kepuasan kerja.
2. *Organizational Citizenship Behaviour*  
*Organizational Citizenship Behaviour* atau juga dikenal dengan perilaku ekstra peran yaitu perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi.
3. Perilaku menghindar ( *Withdrawal Behaviour*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja merupakan tindakan yang dilakukan pegawai untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan.

#### 4. *Burnout*

*Burnout* adalah keadaan emosional yang dialami di tempat kerja. Teori *burnout* menyatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah, tetapi tidak depresi. Kelelahan emosional adalah reaksi perasaan negatif pegawai ketika pekerjaannya tidak sebaik yang seharusnya.

#### 5. Kesehatan fisik dan mental

Ukuran kepuasan kerja adalah prediktor yang baik dari umur panjang atau rentang kehidupan. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa keyakinan pegawai bahwa pekerjaan mereka memerlukan penggunaan keterampilan mereka secara efektif dikaitkan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

#### 6. Perilaku kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut sering dikaitkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

#### 7. Kepuasan Hidup

Pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saling mempengaruhi, jadi penting untuk memahami faktor-faktor yang ditanggapi karyawan terhadap pekerjaan. Kita cenderung mempelajari pekerjaan terutama di tempat kerja, tetapi karyawan juga dipengaruhi oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerja. Begitu juga dengan kehidupan di luar tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kejadian di tempat kerja.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021).

Menurut Dessler (2020), kinerja karyawan adalah perbandingan antara prestasi aktual karyawan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang

dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan merupakan standar prestasi yang disusun sebagai acuan untuk membandingkan kinerja karyawan dengan posisinya, serta untuk membandingkan kinerja karyawan tersebut dengan kinerja karyawan lainnya.

Sedangkan menurut Chaerudin (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang yang dinilai secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya.

Menurut Fahmi (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Selanjutnya menurut Ajabar (2020) Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas yang dimilikinya.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya. Hasil kerja yang diperoleh tersebut diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2. faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020) faktor kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Selanjutnya menurut Nimran dan Amirullah (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kinerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang diberikan tidak seimbang dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktifitas juga akan menurun

2. *Input*

Besar kecilnya *input* yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan. *Input* yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung lingkungan kerja.

3. Waktu kerja

jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relatif, harus didukung faktor lainnya seperti input.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan
7. Budaya organisasi
8. Kepuasan kerja
9. Loyalitas
10. Komitmen dan disiplin kerja

### **2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini meliputi, kerapian kerja, tingkat kerja keras dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja

yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*, hal ini meliputi kesesuaian *output* dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu menjalankan tugas, ketepatan jam kerja, kehadiran, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya, serta keahlian dalam melaksanakan tugas

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab meliputi ketaatan serta kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk menjalankan tugas, inisiatif serta kepedulian terhadap tugas.

Selanjutnya menurut Robbins (2019) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas disesuaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang meliputi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Hal ini merupakan merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selanjutnya Menurut Wirawan (2015) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.
2. Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.
3. Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas jabatan.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
5. Integritas, karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial, etika dan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
6. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya menurut Indriani (2019) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas suatu organisasi dapat diukur dari seberapa baik tujuan organisasi dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dalam organisasi adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan. Dengan

adanya wewenang, akan muncul tanggung jawab bagi pihak yang memiliki wewenang tersebut

### 3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.

### 4. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif harus mendapat tanggapan positif dari atasan agar dapat dilakukan. Suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan sendirian, sehingga diperlukan kerja sama tim untuk menyelesaikannya.

#### **2.3.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan penilaian atas hasil kerja nyata seseorang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting untuk dilakukan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang telah dicapai oleh setiap pegawai, baik prestasi yang baik, sedang, atau kurang. Evaluasi prestasi sangat penting bagi setiap pegawai dan bermanfaat bagi organisasi dalam mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan di masa yang akan datang (Dewi 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses evaluasi sistematis yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap tujuan kerja dan perilaku kerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja ASN merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang terdiri dari beberapa tahap, dimulai dari penyusunan perencanaan kinerja.

#### 1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun sesuai dengan rencana kerja tahunan instansi dan target yang harus dicapai dari setiap kegiatan tugas jabatan oleh seorang pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP meliputi beberapa aspek yaitu :

- a. Aspek Kuantitas: mengukur jumlah kerja yang telah dilakukan dan penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan tugas.

- b. Aspek Kualitas: mengukur ketepatan, kelengkapan, dan kerapian dalam melaksanakan tugas.
- c. Aspek Waktu: mengukur ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- d. Aspek Biaya: mengukur pengelolaan sumber daya keuangan yang tepat dalam menyelesaikan tugas.

## 2. Perilaku Kerja

Selain dengan SKP, penilaian kinerja juga diukur dengan indikator perilaku kerja, sebagai berikut :

- a. Orientasi Pelayanan: mengukur sikap dan perilaku dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
- b. Komitmen: mengukur dedikasi dan ketaatan terhadap tugas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin: mengukur patuh pada aturan dan tata tertib.
- d. Kerjasama: mengukur kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja dan unit kerja terkait.
- e. Kepemimpinan: mengukur kemampuan dalam memimpin dan mengelola unit kerja (hanya untuk pejabat struktural).

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	hasil
1.	Puspa Kitri Wulansari, 2019, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Kelautan dan Perikanan	Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y)	Kepuasan kerja (X) : 1. Turnover 2. Tingkat ketidakhadiran 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi Kinerja Karyawan (Y):	Analisis koefisien rank spearman	Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dengan analisis koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0.611 dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	hasil
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>		menunjukkan t hitung > t tabel yaitu (5,351>1,667)
2.	Tri Wahyuni, 2019, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.	Kepuasan Kerja (X) Kinerja (Y)	<p>Kepuasan kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang dalam bekerja</li> <li>2. Semangat dalam bekerja</li> <li>3. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>4. Mitra kerja yang mendukung</li> </ol> <p>Kinerja (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Inisiatif</li> <li>3. kerjasama</li> </ol>	Korelasi Product Moment	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Pada Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu r hitung 0,317 > r tabel 0,176 dan nilai t hitung 3,67 > t tabel 2,617 pada taraf kepercayaan 95%
3.	Rika Rustiah Borutan, 2021 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang	Kepuasan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kepuasan Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> <p>Kinerja (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> </ol>	Korelasi Product Moment	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang yaitu nilai t hitung 8.742> t tabel 2
4.	Ekki Hermawan, 2019, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PERUM PPD	Kepuasan kerja (X) Kinerja (Y)	<p>Kepuasan Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi Pekerjaan</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Organisasi dan manajemen</li> <li>4. Kesempatan untuk maju</li> <li>5. Gaji dan keuntungan</li> <li>6. Rekan kerja</li> <li>7. Kondisi kerja</li> </ol> <p>Kinerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. kemandirian</li> </ol>	Analisis koefisien korelasi rank spearman	Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,658 artinya memiliki hubungan yang kuat, dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung > t tabel yaitu (8,0396>1,667)

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	hasil
5	Heru Orbandi, Nia Indriasari, Ida Anggiani, 2021, Hubungan Disiplin dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada	Disiplin (X) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Disiplin (X): 1. Kehadiran 2. Ketaatan kepada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingakt kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis  Kepuasan Kerja (X2): 1. Kompensasi 2. Penempatan 3. Keselamatan kerja 4. Suasana lingkungan kerja 5. Peralatan 6. Sikap pimpinan dan sikap pegawai  Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Analisis Koefisien Korelasi rank spearman	Terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai korelasi 0,897 kriteria sangat kuat. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja dan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,876 kriteria sangat kuat.

Sumber: Data sekunder (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini, yaitu :

1. Puspa Kitri Wulansari (2019)

Persamaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen..

Selanjutnya, perbedaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini terletak pada objek penelitian, untuk penelitian sebelumnya menggunakan Kementerian Kelautan dan Perikanan sedangkan objek penelitian saat ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Penelitian sebelumnya menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, sedangkan metode analisis data penelitian saat ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*

2. Tri Wahyuni (2019)

Persamaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*

Selanjutnya, perbedaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini adalah objek penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. sedangkan objek penelitian saat ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

3. Sumiati Paramban (2018)

Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah kesamaan topik yaitu sama-sama mengambil kepuasan kerja dan kinerja sebagai bahan untuk penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*

Perbedaan lainya adalah objek penelitian yang digunakan yaitu untuk penelitian sebelumnya menggunakan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Deli Serdang, sedangkan objek penelitian saat ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

4. Ekki Hermawan (2019)

Persamaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen.

Selanjutnya, perbedaan dari penelitian sebelumnya dan saat ini terletak pada objek penelitian, untuk penelitian sebelumnya menggunakan PERUM PPD sedangkan objek penelitian saat ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Penelitian sebelumnya menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, sedangkan metode analisis data penelitian saat ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*

5. Heru Orbandi, Nia Indriasari, Ida Anggiani (2021)

Persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah kesamaan topik yaitu sama-sama mengambil kepuasan kerja dan kinerja sebagai bahan untuk penelitian.

Selanjutnya perbedaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah terletak pada variabel penelitian yang digunakan, Penelitian sebelumnya menggunakan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu menggunakan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu sedangkan penelitian saat ini menggunakan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor sebagai objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, sedangkan metode analisis data penelitian saat ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*

#### **2.4.2. Kerangka Pemikiran**

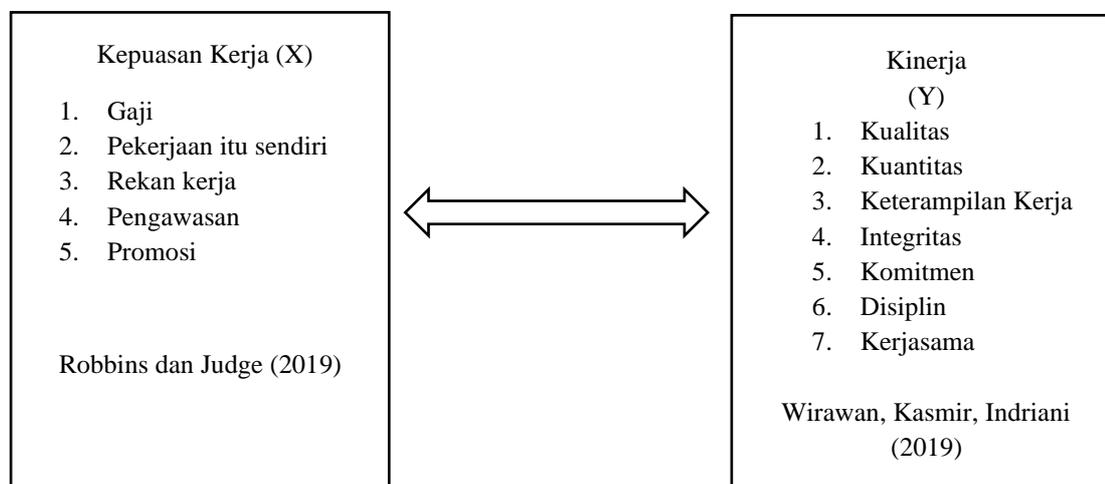
Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat merupakan kunci utama untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja adalah bagaimana seorang pegawai mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat diperoleh jika pegawai mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak positif pada kinerja pegawai namun juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk berkembang dan beroperasi secara efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan reputasi organisasi.

Penelitian oleh Robbins (2019) menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pegawai yang lebih puas akan cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Orbandi et al., (2021) bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu dengan nilai korelasi sebesar 0,876 dengan kriteria sangat kuat. Penelitian sejenis juga pernah dilakukan oleh Tri Wahyuni (2019) yang menemukan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Pada Kantor wilayah

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu  $r$  hitung  $0,317 > r$  tabel  $0,176$  dan nilai  $t$  hitung  $3,67 > t$  tabel  $2,617$  pada taraf kepercayaan  $95\%$ .

Dari hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai bahagia dan puas dengan pekerjaannya agar mereka dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka penulis membuat konstalasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran serta hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, penulis menyimpulkan bahwa ada dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan data berupa angka-angka untuk penyajian hasil penelitian. Jadi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut melalui uji hipotesis.

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

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

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor sebagai variabel terikat (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah pada tahap analisis data, unit analisis dapat berupa sekumpulan orang, kelompok, organisasi atau artefak sosial, sebagai unit analisis dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berjumlah 30 orang.

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

Lokasi penelitian adalah di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. KSR Dadi Kusmayadi No.41, Tengah, Kec. Cibinong, Kab. Bogor, Jawa Barat 16914.

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

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

Jenis data dapat dikategorikan menjadi data kuantitatif dan data kualitatif:

1. Data kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari angka-angka yang dapat dianalisis secara statistik. Data ini biasanya digunakan untuk menjelaskan fenomena atau kejadian yang terjadi secara obyektif dan terukur.

## 2. Data kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari teks, dokumen, atau narasi yang memiliki makna simbolik dan tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Data ini biasanya digunakan untuk menjelaskan fenomena atau kejadian yang terjadi secara subyektif dan tidak terukur.

### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh penulis langsung dari alat analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau instansi yang diteliti yaitu Pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti: media masa, perusahaan penyedia data, data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada statistic software dan sebagainya. Dalam hal ini data diperoleh dari penyedia data yaitu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

### **3.4 Operasional Variabel**

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu “hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor”, maka penulis mengelompokan variabel-variabel dalam judul tersebut dalam

2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).

### 3.1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Ukuran	skala
Kepuasan Kerja (X)	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya</li> <li>2. Sistem upah yang adil</li> <li>3. Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai</li> </ol>	Interval
	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki</li> <li>2. Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan</li> <li>3. Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaannya</li> </ol>	Interval
	Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik</li> <li>2. Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik</li> <li>3. Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja</li> </ol>	Interval
	Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik</li> <li>2. Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan</li> <li>3. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan</li> </ol>	Interval
	Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan yang sama untuk promosi</li> <li>2. Keadilan dan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan baik</li> <li>3. Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju</li> </ol>	Interval
Kinerja (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meminimalkan kesalahan dalam bekerja</li> <li>2. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja</li> <li>3. Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ol>	Interval
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mencapai target yang diberikan</li> <li>2. Memeberikan pemasukan atau kontribusi yang baik</li> <li>3. Mampu menyelesaikan tugas tambahan</li> </ol>	Interval
	Keterampilan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan</li> <li>2. Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan</li> <li>3. Mampu memberikan pelayanan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan individu.</li> </ol>	Interval
	Integritas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi</li> </ol>	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	skala
		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi</li> <li>3. Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya</li> </ol>	
	Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika.</li> <li>2. Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksanakan tugas</li> <li>3. Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.</li> </ol>	Interval
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab</li> <li>2. Selalu mentaati ketentuan jam kerja</li> <li>3. Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya.</li> </ol>	Interval
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas dan bekerjasama dengan rekan kerja</li> <li>2. Dapat memberikan ide</li> <li>3. Cekatan dalam tugas</li> </ol>	Interval

Sumber: Data sekunder, 2022

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Sugiyono, 2021). Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berjumlah 30 orang, maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah saturated sampling atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara mengedarkan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden yang akan dijadikan sampel dari populasi. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data primer dan melengkapi data yang telah didapatkan dalam hal ini digunakan angket, yaitu memberikan daftar pernyataan untuk diisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

## 1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh penulis untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

### a. Observasi

Cara pengambilan data mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan mengamati langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan indra.

### b. Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

### c. Kuesioner

Kuesioner penelitian di tunjukan kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variable dengan menggunakan skala likert karena selain mempunyai banyak kemudahan karena fleksibel, skala likert juga mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi sehingga memudahkan dalam penelitian. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana responden tidak diberi kesempatan untuk menjawab dengan menggunakan kata sendiri. Responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Dengan menggunakan skala likret dengan nilai untuk setiap pertanyaan terdiri dari lima alternative jawaban dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pembobotan Skala Likert Kepuasan Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2021

Tabel 3.3 Pembobotan Skala Likert Kinerja

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono 2021

Deskripsi (Rubrik) skala penilaian:

SS : Sangat Setuju menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

ST : Setuju menyetujui hampir semua isi pernyataan

KS : Kurang Setuju tidak dapat memutuskan setuju atau tidak setuju terhadap isi pernyataan

TS : Tidak Setuju tidak menyetujui hampir semua isi pernyataan

STS : Sangat tidak setuju tidak menyetujui sepenuhnya isi pernyataan

Pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert* Karena Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relatif mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan. Namun dalam pengolahannya tidak tepat untuk mengambil skor rata-rata oleh sebab angka-angka itu merupakan urutan atau gradasi. Menafsirkannya juga relative mudah. Skor yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih tinggi taraf atau intensitasnya dibandingkan dengan skor yang lebih rendah (Sugiyono, 2021 ).

## 2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor untuk beberapa data dari indikator disetiap variabel, dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang penulis lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

### 3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Sugiyono (2021) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji Validitas dilakukan dengan menghitung korelasi ( $r$ ) antar skor masing-masing pernyataan dengan total skor. Setelah itu dilakukan perbandingan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Untuk menguji validitas, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

peneliti menggunakan bantuan program SPSS 26 untuk menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) dengan rumus  $df=n-2$ . Untuk mencari  $r$  tabel dengan  $n=20$ , digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) dan  $df=n-2$ , sehingga nilai  $r$  dapat diketahui sebesar 0,444.

Tabel 3.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No. soal	r hitung	r tabel	keterangan
Gaji	1	0,718	0,444	valid
	2	0,568	0,444	valid
	3	0,916	0,444	valid
Pekerjaan itu sendiri	4	0,471	0,444	valid
	5	0,728	0,444	valid
	6	0,65	0,444	valid
Rekan kerja	7	0,478	0,444	valid
	8	0,529	0,444	valid
	9	0,761	0,444	valid
Pengawasan	10	0,899	0,444	valid
	11	0,890	0,444	valid
	12	0,922	0,444	valid
Promosi	13	0,884	0,444	valid
	14	0,778	0,444	valid
	15	0,960	0,444	valid

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan berniali positif, maka seluruh item variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hasil uji validitas kinerja dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5 Uji validitas kinerja

Indikator	No. soal	r hitung	r tabel	keterangan
Kualitas	1	0,727	0,444	Valid
	2	0,810	0,444	Valid
	3	0,852	0,444	Valid
Kuantitas	4	0,661	0,444	Valid
	5	0,713	0,444	Valid
	6	0,747	0,444	Valid
Keterampilan Kerja	7	0,734	0,444	Valid
	8	0,669	0,444	Valid
	9	0,655	0,444	Valid
Integritas	10	0,731	0,444	Valid
	11	0,753	0,444	Valid
	12	0,718	0,444	Valid

Indikator	No. soal	r hitung	r tabel	keterangan
Komitmen	13	0,712	0,444	Valid
	14	0,574	0,444	Valid
	15	0,648	0,444	Valid
Disiplin	16	0,647	0,444	Valid
	17	0,747	0,444	Valid
	18	0,693	0,444	Valid
Kerjasama	19	0,675	0,444	Valid
	20	0,723	0,444	Valid
	21	0,797	0,444	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas kinerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan berniali positif, maka seluruh item variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji bagaimana instrument pengukuran secara konsisten mengukur apapun yang sedang diukur. Menurut Ghazali (2018), sebuah *scale* atau *instrument* pengukur data dan data yang dihasilkan disebut reliabel terpercaya apabila instrument itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Teknik yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*, yaitu :

1. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* > taraf 0,6 maka kuesioner akan reliabel (Ghozali, 2018).
2. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* < taraf 0,6 maka kuesioner tidak akan reliabel (Ghozali, 2018).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus:

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

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

- $k$  : Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  : Varians total

Tabel 3.6 Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*

No.	Interval	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	15

Sumber : Data primer, 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,893, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena  $0,893 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut sangat reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,950	21

Sumber : Data primer, 2023

Dari hasil analisis yang terdapat pada tabel diatas maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,888, ketentuan data dikatakan handal apabila *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, karena  $0,888 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut sangat reliabel.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2021) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies*, *Descriptive*, *Explore*, *Crosstabs*, dan *Ratio*. Analisis-*analisis* tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 26. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan *informative* bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$total\ tanggapan\ responden = \frac{skor\ total\ hasil\ jawaban\ responden}{skor\ tertinggi\ responden}$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
20%-40%	Tidak Setuju
40%-60%	Kurang Setuju
60%-80%	Setuju
80%-100%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, 2021

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

## 1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikenalkan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Karena variabel yang diteliti menggunakan data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *pearson's correlation product moment* (Sugiyono,2021).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah nilai dalam distribusi Y

Korlasi *pearson's Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Hasil dari perhitungan dapat memberikan 3 alternatif, yaitu:

Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna

Apabila nilai  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi

Apabila nilai  $r = +1$  artinya terdapat korelasi yang kuat

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.10 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1. 0,00-0,199	Sangat Lemah
2. 0,20-0,399	Lemah
3. 0,40-0,599	Cukup
4. 0,60-0,799	Kuat
5. 0,80-1,000	Sangat Kuat

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak perubahan variabel X terhadap variabel Y. Hasil analisis tersebut dinyatakan dalam persentase dan batas. Batas dan determinasi dinyatakan sebagai berikut. Sedangkan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

dimana :

Kd : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi dimana apabila

Kd : 0, berarti hubungan kepuasan kerja, dengan kinerja pegawai lemah

Kd : 1, berarti hubungan kepuasan kerja, dengan kinerja pegawai kuat

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Ketentuan pengujian yang digunakan dalam pengujian t-hitung adalah:

- Jika signifikansi t hitung < 0,05 maka H<sub>0</sub> (hipotesis nol) ditolak dan H<sub>a</sub> (hipotesis alternatif) diterima, maka hipotesis penelitian terbukti (Ghozali, 2018).
- Jika signifikansi t hitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> (hipotesis nol) diterima dan H<sub>a</sub> (hipotesis alternatif) ditolak, maka hipotesis penelitian tidak terbukti (Ghozali, 2018).

Berikut adalah rumus untuk mencari T-hitung :

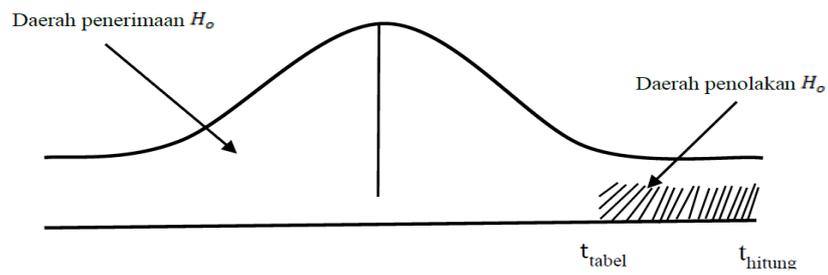
$$t_h = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_h$  : t hitung

$r^2$  : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan  $H_o$  dan  $H_a$  Uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor**

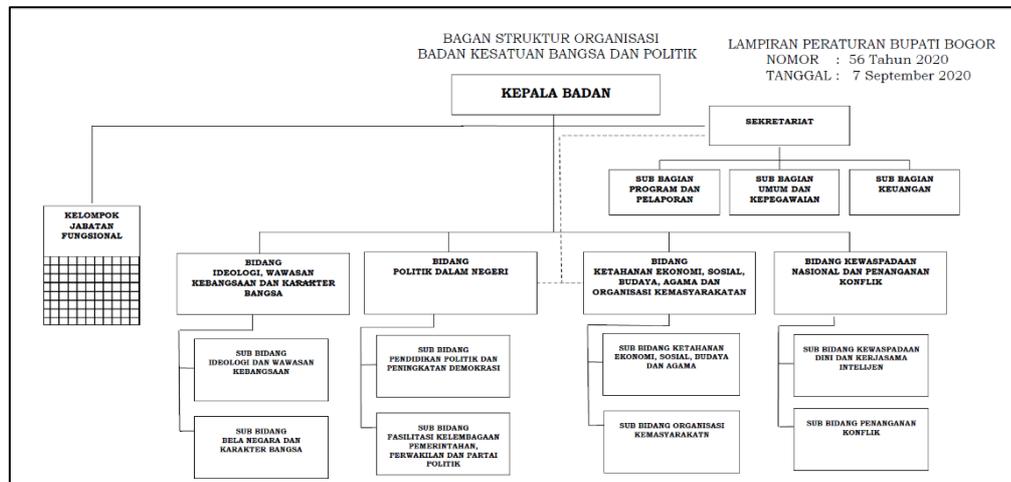
Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 21 Tahun 2011 Tentang pembentukan organisasi dan tata kerja inspektorat dan kantor kesatuan bangsa dan politik. Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan otonomi, yaitu dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, selain tugas tersebut, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 diatas, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik menyelenggarakan fungsi sebagaimana diatur dalam pasal 5 diantaranya:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang Kesatuan Bangsa
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kesatuan bangsa dan Politik
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Tugas dan Fungsinya.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas**

Organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai dapat mengetahui kepada siapa harus memperanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi harus dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap

pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk menjalankan perusahaan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kesbangpol kabupaten Bogor

Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Kepala kantor, Sekretariat dan Seksi adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala kantor mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dalam fungsi Badan.

2. Sekretariat

Mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan Badan.

3. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan penyusunan program pelaporan Badan.

4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Badan.

5. Sub Bagian Keuangan

Mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Badan

6. Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Karakter Bangsa

Memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, bela negara, karakter bangsa, pembaruan kebangsaan, bhineka tunggal ika dan sejarah kebangsaan.

7. Sub Bidang Bela Negara dan karakter Bangsa

Memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang bela negara, pembaruan kebangsaan, bhineka tunggal ika, sejarah kebangsaan dan karakter bangsa.

8. Bidang Politik Dalam Negeri

Memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum dan atau pemilihan umum kepada daerah serta pemantuan situasi politik.

9. Sub Bidang Pendidikan Politik dan Peningkatan Demokrasi

memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi serta monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang pendidikan politik, etika budaya politik, pemilihan umum dan/atau pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik dan peningkatan demokrasi.

10. Sub Bidang Fasilitasi Kelembagaan Pemerintahan

Perwakilan dan Partai Politik memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan bidang fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik.

11. Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya, Agama dan Organisasi Kemasyarakatan

mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bidang ketahanan ekonomi, sosial, budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba, fasilitasi kerukunan umat beragama dan penghayat kepercayaan serta fasilitasi pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.

12. Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Agama

memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba serta fasilitasi kerukunan umat beragama dan penghayat kepercayaan.

13. Sub Bidang Organisasi Kemasyarakatan

memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang fasilitasi pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan mediasi sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.

14. Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik

mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dibidang kewaspadaan dini, kerjasama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan, serta penanganan konflik sosial.

15. Sub Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelijen

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelijen, pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, serta fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan.

16. Sub Bidang Penanganan Konflik

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program kerja, perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang penanganan konflik sosial.

17. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahlian.

#### 4.1.3 Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Visi dari Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Bogor adalah “ Terwujudnya masyarakat Kabupaten Bogor yang berwawasan kebangsaan menuju terciptanya Persatuan dan Kesatuan Bangsa serta Stabilitas Politik, serta Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban”. Untuk mewujudkan visi tersebut, Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kabupaten Bogor memiliki misi-misi penting antara lain :

1. Meningkatkan pembinaan wawasan kebangsaan,
2. Meningkatkan kewaspadaan dini dan ketahanan bangsa,
3. Meningkatkan pengembangan budaya dan pendidikan politik,
4. Mewujudkan Kesalehan Sosial

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan responden dan masa kerja responden yang dapat dilihat sebagai berikut :

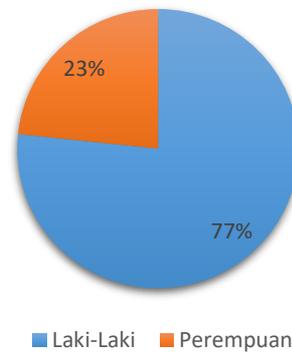
##### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Profil Responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23	77%
2	Perempuan	7	23%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer, 2023

### Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin

Dilihat dari tabel 4.1 berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau dengan persentase 77% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 7 atau dengan persentase 23%.

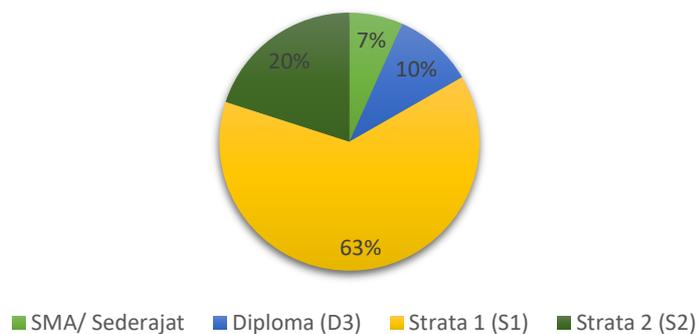
## 2. Pendidikan Responden

Tabel 4.2 Profil Responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / Sederajat	2	7%
2	Diploma (D3)	3	10%
3	Strata 1 ( S1)	19	63%
4	Strata 2 (S2)	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data primer, 2023

### tingkat pendidikan



Gambar 4.3 Grafik data responden berdasarkan pendidikan

Dilihat dari tabel 4.2 berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA / Sederajat berjumlah 2 orang dengan persentase 7%, responden dengan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, selanjutnya responden dengan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 19 orang dengan persentase 63% dan responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 6 orang dengan persentase 20%.

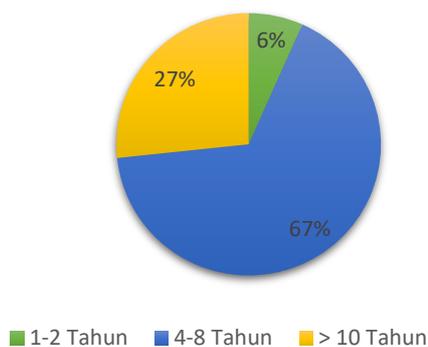
### 3. lama kerja responden

Tabel 4.3 profil responden Bangkesbangpol Kabupaten Bogor berdasarkan lama kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-2 Tahun	2	7%
2	4-8 Tahun	20	67%
3	> 10 Tahun	8	27%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer, 2023

### Lama Kerja



Gambar 4.4 Grafik data responden berdasarkan lama kerja

Dilihat dari tabel 4.3 berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 1-2 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 7%, responden dengan lama kerja 4-8 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 67% dan responden dengan lama kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 27%.

## 4.2 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.2.1. Kepuasan kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor

Kepuasan kerja sangat penting dalam instansi pemerintah karena faktor ini dapat berdampak pada kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja dapat membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Berikut adalah hasil penilaian dari responden melalui kuesioner mengenai kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

#### 1. Gaji

Tabel 4.4 Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	37%
Setuju	4	15	60	50%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	3	6	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	124	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4 dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 37% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 50% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 3% menjawab kurang setuju, selanjutnya 3 orang responden atau 10% menjawab tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 82,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat

mengenai “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.5 Sistem upah berjalan dengan adil

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	43%
Setuju	4	12	48	40%
Kurang Setuju	3	3	9	10%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 3 orang atau 10% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Sistem upah berjalan dengan adil” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.6 Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	30%
Setuju	4	17	68	57%
Kurang Setuju	3	3	9	10%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	124	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 30% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden

atau 57% menjawab setuju, sebanyak 3 orang atau 10% menjawab kurang setuju, selanjutnya 1 orang responden atau 3%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 82,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,7 %. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 2. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.7 Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	43%
Setuju	4	10	40	33%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7%
Jumlah		30	121	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 4 orang atau 13% menjawab kurang setuju, selanjutnya 1 orang responden atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{121}{150} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.8 Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	40%
Setuju	4	12	48	40%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	2	4	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	124	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 12 orang responden atau 40% menjawab setuju, sebanyak 4 orang atau 13% menjawab kurang setuju, selanjutnya 2 orang responden atau 7%.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 82,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.9 Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	47%
Setuju	4	9	36	30%
Kurang Setuju	3	4	12	13%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7%
Jumlah		30	122	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang responden atau 30% menjawab setuju, sebanyak 4 orang atau 13% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 7% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 81,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

### 3. Rekan Kerja

Tabel 4.10 Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	40%
Setuju	4	10	40	33%
Kurang Setuju	3	6	18	20%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	121	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 6 orang atau 20% menjawab kurang setuju, selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{121}{150} \times 100\% = 80,7$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,7 %. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.11 Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	33%
Setuju	4	17	68	57%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	2	4	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	125	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11 dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden atau 57% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 3% menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 7% menjawab tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.12 Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	47%
Setuju	4	10	40	33%
Kurang Setuju	3	2	6	7%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	10%
Jumlah		30	121	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12 dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 7% menjawab kurang setuju, selanjutnya 1 orang responden atau 3% menjawab tidak setuju dan 3 orang responden atau 10% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{121}{150} \times 100\% = 80,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja” memiliki penilaian dengan kategori baik.

#### 4. Pegawai

Tabel 4.13 Atasan memberikan bantuan dan dukungan kepada bawahan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	50%
Setuju	4	10	40	33%
Kurang Setuju	3	2	6	7%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.13 dapat disimpulkan sebanyak 15 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 7% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 7% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Atasan memberikan bantuan dan dukungan kepada bawahan dengan baik” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.14 Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	47%
Setuju	4	11	44	37%
Kurang Setuju	3	2	6	7%
Tidak Setuju	2	2	4	7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	125	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.14 dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang responden atau 37% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 7% menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 7% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.15 Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	40%
Setuju	4	13	52	43%
Kurang Setuju	3	2	6	7%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7%
Jumlah		30	122	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.15 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 7% menjawab kurang

setuju, selanjutnya 1 orang responden atau 3% menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 7% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{122}{150} \times 100\% = 81,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 5. Promosi

Tabel 4.16 Kesempatan yang sama untuk promosi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	43%
Setuju	4	13	52	43%
Kurang Setuju	3	3	9	10%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.16 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab setuju, sebanyak 3 orang atau 9% menjawab kurang setuju dan 1 orang atau 3% menjawab tidak.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 85,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,3%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Kesempatan yang sama untuk promosi” memiliki penilaian yang baik.

Tabel 4.17 keadilan dan kebijakan promosi sudah ditetapkan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	43%
Setuju	4	14	56	47%
Kurang Setuju	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	1	2	3%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	127	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 47% menjawab setuju, sebanyak 1 orang atau 3% menjawab kurang setuju, selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{127}{150} \times 100\% = 84,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “keadilan dan kebijakan promosi sudah ditetapkan dengan baik” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.18 Promosi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	47%
Setuju	4	10	40	33%
Kurang Setuju	3	3	9	10%
Tidak Setuju	2	2	4	7%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3%
Jumlah		30	124	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.18 dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang responden atau 33% menjawab setuju, sebanyak 3 orang atau 10% menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 7% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3% menjawab sangat tidak setuju.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 82,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,7%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Promosi memotivasi pegawai untuk lebih berkembang dan maju” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.19 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

indikator	Instrumen Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaannya	82,7%	83%
	2. Sistem upah yang adil	83,3%	
	3. Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	82,7%	
Pekerjaan itu sendiri	4. Tingkat keahlian dan pengalam pekerjaan yang dimiliki	80,7%	82%
	5. Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan	82,7%	
	6. Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaannya	81,3%	
Rekan kerja	7. Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik	80,7%	82%
	8. Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	83,3%	
	9. Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja	80,7%	
pengawasan	10. Memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik	83,3%	83%
	11. Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	83,3%	
	12. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	81,3%	
promosi	13. Kesempatan yang sama untuk promosi	85,3%	84%
	14. Keadilan dan kebijakan promosi sudah diterapkan dengan baik	84,7%	
	15. Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	82,7%	
Rata-Rata			83%

Sumber: Data primer, 2023

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator promosi dengan pernyataan kesempatan yang sama untuk promosi yaitu dengan persentase 85,3%, sedangkan nilai dominan terkecil ada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan pernyataan Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki dengan persentase 80,7% , selanjutnya pada indikator rekan kerja dengan pernyataan adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja dengan persentase 80,7% dan pernyataan Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan persentase 80,7%.

kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya yang dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja serta sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan menunjukkan skor rata-rata empirik sebesar 61,73 dan skor rata-rata teoritis 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis dengan nilai  $61,73 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel kepuasan kerja (x) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 26 dari pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

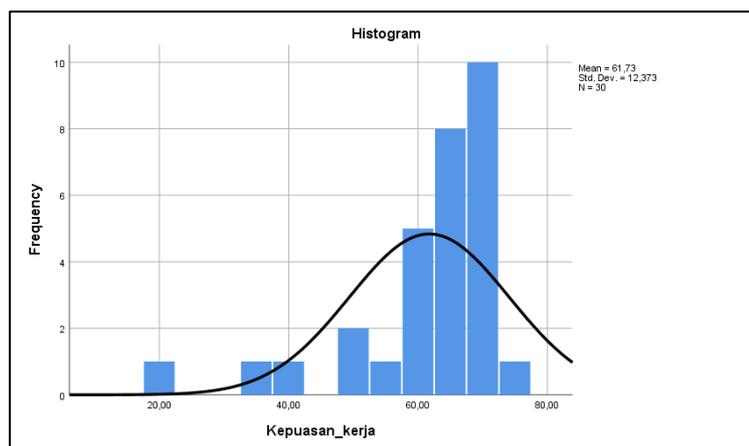
Tabel 4.20 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

<b>Statistics</b>		
kepuasan kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		61,73
Std. Error of Mean		2,259
Median		66,00
Mode		66 <sup>a</sup>
Std. Deviation		12,373
Variance		153,099
Range		55
Minimum		20
Maximum		75
Sum		1852

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61,37 dengan total skor 1852. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata - Rata Teoritik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 61,37 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik dengan nilai  $61,37 > 45$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kepuasan kerja yaitu artinya kuat. Selanjutnya histogram variabel kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor sebagai berikut :



Gambar 4.5 Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 30 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 20, sedangkan nilai responden terbesar adalah 75, dan nilai skor rata-rata responden adalah 61,73.

#### 4.2.2. Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya. Hasil kerja yang diperoleh tersebut diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut dibawah ini adalah hasil penilaian responden pegawai melalui kuesioner mengenai kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

### 1. Kualitas

Tabel 4.21 Meminimalkan kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	40%
Sering	4	15	60	50%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	129	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.21 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang atau 40% menjawab selalu, 15 orang atau 50% menjawab sering dan 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{129}{150} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Meminimalkan kesalahan dalam bekerja ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.22 Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	43%
Sering	4	13	52	43%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.22 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang atau 43% menjawab selalu, 13 orang atau 43% menjawab sering,

selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{128}{150} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.23 Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	40%
Sering	4	13	52	43%
Kadang- Kadang	3	4	12	13%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	126	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang atau 40% menjawab selalu, 13 orang atau 43% menjawab sering, selanjutnya 4 orang atau 13% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{126}{150} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84 %. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.24 Mampu mencapai target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	40%
Sering	4	11	44	37%
Kadang- Kadang	3	6	18	20%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	124	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.24 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang atau 40% menjawab selalu, 11 orang atau 37% menjawab sering, selanjutnya 6 orang atau 20% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{124}{150} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Mampu mencapai target yang diberikan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.25 Memberikan pemaskan atau kontribusi yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	37%
Sering	4	14	56	47%
Kadang- Kadang	3	4	12	13%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	125	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.25 dapat disimpulkan sebanyak 11 orang atau 37% menjawab selalu, 14 orang atau 43% menjawab sering, selanjutnya 4 orang atau 13% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{125}{150} \times 100\% = 83\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Memberikan pemaskan atau kontribusi yang baik” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.26 Mampu menyelesaikan tugas tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	43%
Sering	4	10	40	33%
Kadang- Kadang	3	5	15	17%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	1	1	3%
Jumlah		30	123	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.26 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang atau 43% menjawab selalu, 10 orang atau 33% menjawab sering, selanjutnya 5 orang atau 17% menjawab kadang-kadang ,selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab jarang dan 1 orang atau 3% menjawab tidak pernah.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{123}{150} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Mampu menyelesaikan tugas tambahan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

### 3. Keterampilan Kerja

Tabel 4.27 Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	57%

Sering	4	9	36	30%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	132	100%

*Sumber: Data primer, 2023*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.27 dapat disimpulkan sebanyak 17 orang atau 57% menjawab selalu, 9 orang atau 30% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar %. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.28 Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	40%
Sering	4	15	60	50%
Kadang- Kadang	3	2	6	7%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	128	100%

*Sumber: Data primer, 2023*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.28 dapat disimpulkan sebanyak 12 orang atau 40% menjawab selalu, 15 orang atau 50% menjawab sering, selanjutnya 2 orang atau 7% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{128}{150} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.29 Mampu memberikan pelayanan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan individu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	43%
Sering	4	15	60	50%
Kadang- Kadang	3	1	3	3%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	130	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.29 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang atau 43% menjawab selalu, 15 orang atau 50% menjawab sering, selanjutnya 1 orang atau 7% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{130}{150} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Mampu memberikan pelayanan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan individu ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

#### 4. Integritas

Tabel 4.30 Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	43%
Sering	4	14	56	47%
Kadang- Kadang	3	2	6	7%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%

Jumlah		30	129	100%
--------	--	----	-----	------

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30 dapat disimpulkan sebanyak 13 orang atau 43% menjawab selalu, 14 orang atau 47% menjawab sering, selanjutnya 2 orang atau 7% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{129}{150} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.31 Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	47%
Sering	4	11	44	37%
Kadang- Kadang	3	4	12	13%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	128	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31 dapat disimpulkan sebanyak 14 orang atau 47% menjawab selalu, 11 orang atau 37% menjawab sering, selanjutnya 4 orang atau 13% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{128}{150} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat

mengenai “Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.32 Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	57%
Sering	4	9	36	30%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	132	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.32 dapat disimpulkan sebanyak 17 orang atau 57% menjawab selalu, 9 orang atau 30% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 9% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar %. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 5. Komitmen

Tabel 4.33 Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	70%
Sering	4	7	28	23%
Kadang- Kadang	3	1	3	3%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	138	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.33 dapat disimpulkan sebanyak 21 orang atau 70% menjawab selalu, 7 orang atau 23% menjawab sering, selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{138}{150} \times 100\% = 92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 92% Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ ” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.34 Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	50%
Sering	4	13	52	43%
Kadang- Kadang	3	1	3	3%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	132	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.34 dapat disimpulkan sebanyak 15 orang atau 50% menjawab selalu, 13 orang atau 43% menjawab sering, selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “ Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksanakan tugas” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.35 Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	60%
Sering	4	8	32	27%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	133	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.35 dapat disimpulkan sebanyak 18 orang atau 60% menjawab selalu, 8 orang atau 27% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{133}{150} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 6. Disiplin

Tabel 4.36 Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	57%
Sering	4	10	40	33%
Kadang- Kadang	3	2	6	7%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	133	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.36 dapat disimpulkan sebanyak 17 orang atau 57% menjawab selalu, 10 orang atau 33% menjawab sering,

selanjutnya 2 orang atau 7% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{133}{150} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.37 Selalu mentaati ketentuan jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	60%
Sering	4	7	28	23%
Kadang- Kadang	3	4	12	13%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	132	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.37 dapat disimpulkan sebanyak 18 orang atau 60% menjawab selalu, 7 orang atau 23% menjawab sering, selanjutnya 4 orang atau 13% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Selalu mentaati ketentuan jam kerja” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.38 Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	50%
Sering	4	13	52	43%
Kadang- Kadang	3	1	3	3%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	132	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.38 dapat disimpulkan sebanyak 15 orang atau 50% menjawab selalu, 13 orang atau 43% menjawab sering, selanjutnya 1 orang atau 3% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{132}{150} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya” memiliki penilaian dengan kategori baik.

## 7. Kerjasama

Tabel 4.39 Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	53%
Sering	4	11	44	37%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	133	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.39 dapat disimpulkan sebanyak 16 orang atau 53% menjawab selalu, 11 orang atau 37% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{133}{150} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.40 Dapat memberikan ide

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	50%
Sering	4	11	44	37%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	130	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.40 dapat disimpulkan sebanyak 15 orang atau 50% menjawab selalu, 11 orang atau 37% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk kekeseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{130}{150} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Dapat memberikan ide” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.41 Cekatan dalam tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	50%
Sering	4	11	44	37%
Kadang- Kadang	3	3	9	10%
Jarang	2	1	2	3%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		30	130	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.41 dapat disimpulkan sebanyak 15 orang atau 50% menjawab selalu, 11 orang atau 37% menjawab sering, selanjutnya 3 orang atau 10% menjawab kadang-kadang dan 1 orang atau 3% menjawab jarang.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keleseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{130}{150} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87%. Maka dapat disimpulkan tanggapan dengan pendapat mengenai “Cekatan dalam tugas” memiliki penilaian dengan kategori baik.

Tabel 4.42 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

indikator	Instrumen Pernyataan	Total Skor	Rata-Rata Skor
Kualitas	1. Meminimalkan kesalahan dalam bekerja	86%	85%
	2. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja	85%	
	3. Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	84%	
Kuantitas	4. Mampu mencapai target yang diberikan	83%	83%
	5. Memberikan pemasukan atau kontribusi yang baik	83%	
	6. Mampu menyelesaikan tugas tambahan	82%	
Keterampilan Kerja	7. Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan	88%	87%
	8. Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan	85%	
	9. Mampu meberikan pelaynan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan inividu	87%	
Integritas	10. Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi	86%	86%
	11. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi	85%	
	12. Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan	88%	
Komitmen	13. Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika	92%	90%
	14. Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksanakan tugas	88%	

	15. Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.	89%	
Disiplin	16. Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab	89%	88%
	17. Selalu mentaati ketentuan jam kerja	88%	
	18. Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya.	88%	
Kerjasama	19. Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja	89%	87%
	20. Dapat memberikan ide	87%	
	21. Cekatan dalam tugas	87%	
Rata-Rata			87%

Sumber: Data primer, 2023

Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator komitmen dengan pernyataan selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika yaitu dengan persentase 92%, sedangkan nilai dominan terkecil ada pada indikator kuantitas dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan persentase 82%.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan program SPSS 26 dari pernyataan variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.43 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja

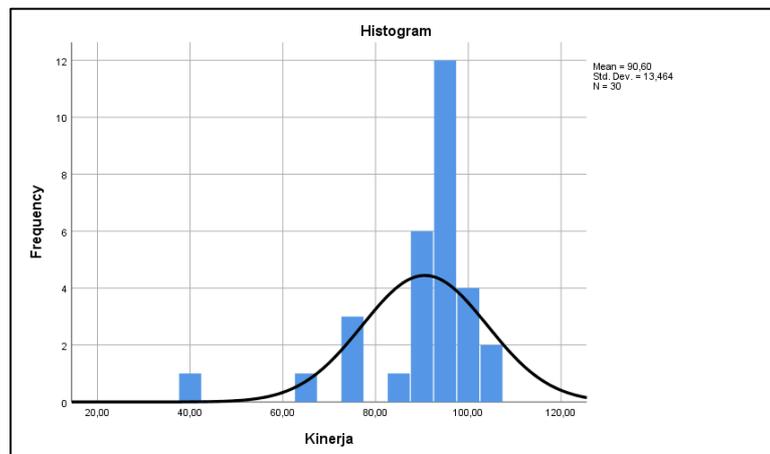
<b>Statistics</b>		
kinerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		90,60
Std. Error of Mean		2,458
Median		95,00
Mode		95
Std. Deviation		13,464
Variance		181,283
Range		65
Minimum		40
Maximum		105
Sum		2718

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 90,60 dengan total skor 2718. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata – Rata Teoritik} = \frac{1(21)+5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 90,60 dan skor rata-rata teoritik sebesar 63. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik dengan nilai  $90,60 > 63$ , maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja yaitu artinya kuat. Selanjutnya histogram variabel kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

Gambar 4.6 Histogram Kinerja



Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 30 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 40, sedangkan nilai responden terbesar adalah 105, dan nilai skor rata-rata responden adalah 90,60.

### 4.2.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis *pearson's correlation* menggunakan SPSS 26 untuk mengetahui keeratan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 4.44 Analisis *pearson's correlation*

Correlations			
		kepuasan_kerja	Kinerja_pegawai
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	,877**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	30	30
Kinerja_pegawai	Pearson Correlation	,877**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai dengan SPSS 26, diperoleh *rho* hitung sebesar 0,877. Sedangkan *rho* tabel dengan  $n=30$  pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,361 (  $0,877 > 0,361$ ). Kriteria pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Tabel 4.45 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Korelasi	Nilai korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Rendah
0,20-0,399		Rendah
0,40-0,599		Cukup kuat
0,60-0,799		Kuat
0,800-1,000	0,877	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2021

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *pearson's correlation* bahwa nilai korelasi sebesar  $r = 0,877$ . Selanjutnya untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,877^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,769129 \times 100\%$$

$$KD = 76,91\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 76,91%. Artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 76,91%, sedangkan sisanya 23,09% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

### 3. Uji T

#### a. Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor
2.  $H_0 (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

#### b. Menentukan t hitung

Tabel 4.46 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,417	5,654		2,373	0,025
	kepuasan_kerja	1,168	0,121	0,877	9,660	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

c. Menentukan t tabel

Mencari  $T_{tabel} = t(a/2) ; n-k-1$

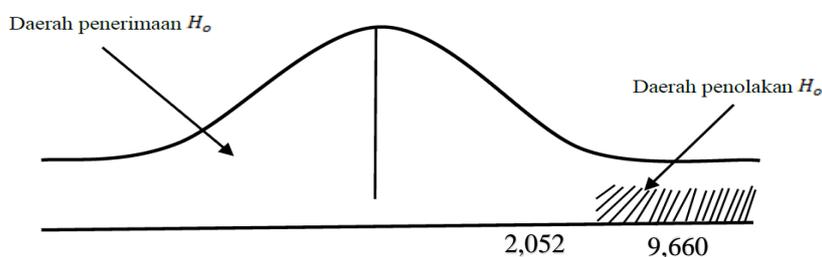
$$a = t(0,05/2; 30-2-1)$$

$$= 0,025 ; 27$$

$$= 2,052$$

d. Kurva

Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Statistik



e. Nilai Hasil Kurva

nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $9,660 > 2,052$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

#### 4.2.4 Pembahasan

##### 4.2.4.1 Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai mengenai kepuasan kerja, diketahui bahwa kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 83%. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai dominan tertinggi pada indikator promosi, dengan pernyataan kesempatan yang sama untuk promosi dengan persentase sebesar 85,3%, artinya pegawai merasa puas karena sistem promosi dilakukan dengan transparan sehingga adanya kesetaraan dan kesempatan yang adil untuk kemajuan karier pegawai.

Sedangkan, nilai dominan terendah terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri, dengan pernyataan tingkat keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki, dengan persentase 80,7%, artinya pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena merasa kurang kompeten dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Selanjutnya, pada indikator rekan kerja, dengan pernyataan adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja dengan persentase 80,7% dan pernyataan interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan persentase 80,7%, artinya pegawai merasa belum terbangunnya lingkungan kerja positif yang mendorong sikap saling membantu dan kolaborasi antar sesama rekan kerja.

#### **4.2.4.2 Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai mengenai kinerja pegawai, diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 87%. Variabel kinerja memiliki nilai dominan tertinggi pada indikator komitmen, dengan pernyataan selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, dan Bhineka Tunggal Ika dengan persentase 92% artinya, pegawai memiliki dedikasi dalam menjunjung tinggi nilai-nilai ideologi negara dan keberagaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, nilai dominan terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas tambahan, dengan persentase 82% artinya, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tambahan perlu ditingkatkan.

#### **4.2.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor**

Berdasarkan hasil pengujian *pearson's correlation* diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh *rho* hitung sebesar 0,877. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor dapat diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, salah satunya

berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspa Kitri pada tahun 2019 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori baik yaitu dengan persentase 83%. Artinya kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.
2. Kinerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori baik yaitu dengan persentase 87%. Artinya kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan pimpinan, namun masih terdapat perbaikan yang perlu dilakukan dalam hal kuantitas penyelesaian tugas tambahan.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor dengan nilai korelasi sebesar 0,877. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung 9,660 > t tabel 2,052. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai analisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor, diantaranya:

1. Kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori baik. Namun berdasarkan jawaban responden pada variabel kepuasan kerja indikator pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja mendapatkan skor terendah. Oleh karena itu, disarankan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kabupaten Bogor untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan mendukung, serta mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal dan *teamwork* pegawai, sehingga diharapkan sikap saling membantu dan kerjasama antar rekan kerja dapat semakin terjalin dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor berada pada kategori baik. Namun berdasarkan jawaban responden pada variabel kinerja indikator kuantitas. Oleh karena itu disarankan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor untuk memperbaiki sistem penugasan tugas dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai mengenai manajemen waktu, prioritas dan produktivitas. Bagi pegawai disarankan untuk meningkatkan inisiatif dalam bekerja yaitu suatu yang tumbuh dari dalam diri sendiri tanpa diperintah dari pimpinan, rekan kerja atau orang lain halnya seperti ide-ide maupun kreasi yang memberikan manfaat bagi organisasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang terkait, seperti budaya organisasi, disiplin, gaya kepemimpinan, maupun dapat membandingkan kinerja dari pegawai pada saat masa pandemi dengan pada masa setelah pandemi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Ahmad Ali, L. Z. (2018). Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in Manufacturing Sector of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and social Sicences*, 29.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publising.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alica, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Colquitt, J., LePine, J., & Michael, W. (2009). *Organizational Behaviour, Improving Perfomance and Commitment in Workplace*. New York: MCGraw-Hill.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, 16 Edition*. New York: Pearson Education.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pengantar*. Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai generasi Y dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Jendral Kementrian Pertanian. *Institut Pertanian Bogor*.
- Jamal Ali, G. A. (2021). An Empirical Study Of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 22.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pres.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roda Karya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2015). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya dan Prilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Paramita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tirdaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 128.
- Pratama, S. (2020). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistic (BPS) Binjai City. *International Journal of Reasearch and Review*, 548.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, e. A., Afriza, Ansori, . . . Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: Meida Sains Indonesia.
- Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2022). *The Nature of Job Satisfaction*. London: Routledge.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- supriyanto, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Media Brilian.
- Sutaryo, K., & Purwana, D. (2017). The Impact Of Leadership Style And Work Environment To Employee's Job Satisfaction With Organizational Culture As Monderating Variable At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 1444.
- Widodo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi kinerja Sumber daya Manusia: teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Asma  
Alamat : Jl. Sabilillah, Kecamatan  
Citeureup, Kabupaten Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 07 September 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan  

- SD : SDN 1 DUKUH
- SMP : SMP Islam Ar- Ridho
- SMA : SMAN 1 Citeureup
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 19 April 2023

Peneliti,

( Siti Asma )



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

Jalan R.M Tirto Adhi Soerjo Nomor 2 - Telp/Fax. (0251)8332775  
Bogor 16161

**SURAT - KETERANGAN**

Nomor : 070/2344 – Bakesbangpol

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor.

Berdasarkan Surat dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan Nomor : 1098/WD 1/FEB-UP/IX/2022 Tanggal, 19 September 2022  
Permohonan Magang / Surat Pengantar

Menerangkan bahwa :

a.	Nama	:	<b>Siti Asma</b>
b.	Telepon / E-Mail	:	0857-77494799
c.	Pekerjaan	:	Pelajar/Mahasiswa
d.	Alamat	:	KP. Dukuh Rt/Rw 005/001 Kel. Pasir Mukti Kec. Citeureup
e.	Peserta	:	01 Orang
f.	Maksud	:	Permohonan Magang / Surat Pengantar
g.	Untuk keperluan	:	Tugas Kuliah
h.	Lokasi	:	Kota Bogor
i.	Lembaga/Instansi Yang Dituju	:	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor

1. Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/fasilitas yang diperlukan;
2. Mohon instansi tersebut dapat mengawasi/ memonitor dalam pelaksanaan kegiatan tersebut;
3. Dosen/Guru Pembimbing bertanggungjawab agar ikut memberikan pengawasan dan pembinaan kepada mahasiswa/i, siswa/i yang melaksanakan Pra-Riset/Penelitian/Permohonan Data/Observasi/PKL/Magang serta melaporkan perkembangannya kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor secara tertulis;
4. Agar di dalam pelaksanaan kegiatannya tetap mengikuti Prosedur Protokol Kesehatan, selama masa Pandemi Covid-19 di Kota Bogor;
5. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan berlaku sampai dengan 26 Desember 2022

Bogor, 26 September 2022

a.n. Kepala

Kepala Bidang Kewaspadaan  
Nasional Dan Penanganan Konflik



**Drs. Mangahit Sinaga, M.M.**  
NIP. 196603181992031006



**KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA  
DAN POLITIK KABUPATEN BOGOR**

---

Salam Hormat,

Perkenalkan nama saya Siti Asma (021119368) saya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Saya ingin meminta partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor”**

Penelitian tersebut menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Maka dari itu saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu dan mengisi kuesioner dibawah ini dengan lengkap dan sesuai dengan ketentuan. Adapun seluruh jawaban yang dituliskan pada kuesioner ini akan saya jaga kerahasiaanya.

Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siti Asma

021119368

## DEMOGRAFI RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir :

- SMA/Sederajat
- Diploma (D3)
- Strata 1 (Sarjana)
- Strata 2 ( Master)

Lama Bekerja :

- 1 – 2 Tahun
- 4 – 8 Tahun
- > 10 Tahun

## PETUNJUK PENGISIAN

Mohon Bapak / Ibu memberikan pendapat dengan cara memberikan tanda silang di antara nomor 1 sampai nomor 5, dengan petunjuk sebagai berikut :

Pernyataan Kepuasan Kerja :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Kinerja :

1. SL = Selalu
2. SR = Sering
3. KD= Kadang – Kadang
4. JR = Jarang
5. TP = Tidak Pernah

### DAFTAR PERNYATAAN KEPUASAN KERJA (X)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Sistem upah berjalan dengan adil					
3	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
4	Tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki					
5	Isi pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan					
6	Puas akan hasil tanggung jawab pekerjaan					
<b>Rekan Kerja</b>						
7	Interaksi dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
8	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
9	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja					
<b>Pengawasan</b>						
10	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik					
11	Atasan memberikan umpan balik kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan					
12	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
<b>Promosi</b>						
13	Kesempatan yang sama untuk promosi					
14	Keadilan dan kebijakan promosi sudah ditetapkan dengan baik					
15	Promosi memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					

## DAFTAR PERNYATAAN KINERJA (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
<b>Kualitas</b>						
1	Meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam bekerja					
3	Mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Kuantitas</b>						
4	Mampu mencapai target yang diberikan					
5	Memberikan pemasukan atau kontribusi yang baik					
6	Mampu menyelesaikan tugas tambahan					
<b>Keterampilan Kerja</b>						
7	Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan					
8	Selalu menjalankan tugas mengikuti standar pelayanan					
9	Mampu memberikan pelayanan publik dengan netral dan tidak bergantung pada kepentingan individu					
<b>Integritas</b>						
10	Selalu melaksanakan tugas dengan jujur dan sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi					
11	Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang dimiliki dalam organisasi					
12	Selalu berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukan					
<b>Komitmen</b>						
13	Selalu berusaha menegakan ideologi negara Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika					
14	Selalu berusaha menegakan rencana-rencana pemerintah dalam melaksanakan tugas					
15	Selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.					
<b>Disiplin</b>						
16	Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan organisasi yang berlaku dengan rasa tanggung jawab					
17	Selalu mentaati ketentuan jam kerja					
18	Mampu menyimpan dan memelihara barang-barang milik organisasi yang dipercayakan kepadanya.					
<b>Kerjasama</b>						
19	Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja					
20	Dapat memberikan ide					
21	Cekatan dalam tugas					



### Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X)

No.	Item Pernyataan															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2,40	2,87	2,68	2,99	3,91	4,13	4,13	2,61	2,43	2,49	4,08	3,91	3,79	3,05	2,87	48,353
2	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	55,600
3	3,61	4,13	3,85	1,82	1,81	1,82	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	48,617
4	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	55,600
5	2,40	2,87	2,68	2,99	2,67	2,82	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	48,016
6	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	2,76	2,61	2,43	2,49	2,82	2,62	3,79	4,19	4,08	51,820
7	3,61	4,13	3,85	2,99	2,67	2,82	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	51,657
8	2,40	2,87	2,68	2,99	2,67	2,82	4,13	4,03	3,78	2,49	2,82	2,62	2,63	3,05	2,87	44,882
9	3,61	4,13	3,85	2,99	2,67	2,82	4,13	4,03	3,78	3,74	2,82	2,62	2,63	3,05	4,08	50,972
10	2,40	2,87	2,68	2,99	2,67	2,82	4,13	4,03	3,78	2,49	2,82	2,62	3,79	4,19	4,08	48,382
11	2,40	2,87	2,68	2,99	2,67	2,82	1,84	1,55	2,43	2,49	2,82	2,62	2,63	3,05	2,87	38,763
12	2,40	2,87	1,00	2,99	1,00	2,82	1,57	1,00	1,00	1,55	1,71	1,00	1,00	1,57	1,71	25,199
13	1,00	2,87	1,00	2,99	2,67	4,13	4,13	4,03	1,00	1,00	1,00	1,55	1,00	2,23	1,71	32,327
14	1,78	2,02	1,96	1,82	1,81	1,82	2,76	2,61	2,43	1,82	2,11	1,82	1,96	2,23	2,18	31,143
15	1,56	1,57	1,96	2,99	2,67	2,82	2,76	2,61	2,43	2,49	2,82	2,62	1,96	2,23	2,18	35,694
16	1,78	2,02	2,68	2,99	1,81	2,82	2,76	2,61	3,78	2,49	2,82	2,62	1,96	2,23	2,87	38,258
17	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	4,13	4,03	3,78	3,74	4,08	3,91	1,96	2,23	4,08	55,953
18	2,40	2,87	2,68	4,39	3,91	4,13	4,13	4,03	3,78	3,74	4,08	3,91	3,79	3,05	4,08	54,967
19	2,40	2,87	2,68	2,99	2,67	2,82	2,76	2,61	2,43	2,49	2,82	2,62	2,63	3,05	2,87	40,735
20	2,40	2,87	3,85	2,99	2,67	2,82	2,76	2,61	2,43	2,49	2,82	2,62	2,63	3,05	2,87	41,905
21	3,61	2,87	1,96	4,39	2,67	2,82	4,13	4,03	1,56	1,82	2,11	2,62	2,63	4,19	2,87	44,300
22	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	4,13	4,03	3,78	3,74	4,08	3,91	3,79	4,19	4,08	59,747
23	1,00	1,00	1,55	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,71	1,00	1,55	1,00	1,00	16,816
24	3,61	4,13	2,68	2,99	2,67	4,13	4,13	4,03	3,78	2,49	2,82	2,62	3,79	4,19	4,08	52,172
25	3,61	4,13	3,85	2,99	3,91	4,13	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	2,23	2,18	50,349
26	2,40	2,87	2,68	1,82	1,81	1,82	2,76	2,61	3,78	3,74	2,82	2,62	2,63	4,19	2,87	41,428
27	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	4,13	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	3,79	3,05	2,87	54,631
28	3,61	4,13	3,85	2,99	3,91	2,82	2,76	2,61	2,43	3,74	4,08	3,91	2,63	3,05	2,87	49,389
29	1,00	2,02	1,96	2,99	3,91	4,13	4,13	4,03	3,78	3,74	4,08	1,82	3,79	4,19	4,08	49,666
30	3,61	4,13	3,85	4,39	3,91	4,13	4,13	2,61	3,78	3,74	4,08	2,62	2,63	3,05	4,08	54,747

**Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)**

No.	Item Pernyataan																					Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	2,33	4,13	4,19	4,19	2,96	2,97	2,63	2,81	4,13	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	2,64	2,60	2,15	2,73	2,73	<b>70,87</b>
2	2,33	2,82	2,91	3,01	2,96	2,97	3,92	4,19	4,13	4,13	4,08	3,92	2,29	2,60	2,59	3,92	3,87	2,60	2,15	2,73	2,73	<b>66,85</b>
3	2,33	2,82	2,91	3,01	4,25	4,13	3,92	4,19	2,70	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>73,47</b>
4	2,33	2,82	2,91	3,01	2,96	4,13	3,92	4,19	2,70	2,76	4,08	3,92	3,72	2,60	2,59	2,57	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>70,67</b>
5	2,33	2,82	2,91	4,19	4,25	4,13	3,92	2,81	2,70	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	2,60	2,15	2,73	2,73	<b>67,90</b>
6	3,72	4,13	4,19	3,01	2,96	2,97	3,92	4,19	4,13	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>76,43</b>
7	2,33	2,82	2,91	4,19	4,25	4,13	3,92	2,81	2,70	4,13	4,08	3,92	3,72	2,60	2,59	2,57	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>73,14</b>
8	3,72	4,13	4,19	4,19	4,25	4,13	3,92	2,81	2,70	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	3,87	2,57	2,64	2,60	2,15	2,73	4,02	<b>70,61</b>
9	3,72	4,13	4,19	4,19	2,96	2,97	2,63	2,81	4,13	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	2,59	2,57	2,64	2,60	3,50	4,02	4,02	<b>73,57</b>
10	3,72	4,13	4,19	3,01	2,96	2,97	2,63	2,81	2,70	4,13	4,08	3,92	3,72	2,60	2,59	2,57	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>72,18</b>
11	2,33	1,82	1,91	3,01	2,96	2,17	2,63	1,71	2,70	1,71	1,91	1,82	2,29	2,60	2,59	1,71	1,91	2,60	2,15	2,73	2,73	<b>47,97</b>
12	1,00	1,82	1,91	2,07	1,00	1,00	2,63	2,81	2,70	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	1,82	2,57	1,91	2,60	2,15	1,82	1,82	<b>47,58</b>
13	2,33	2,82	2,91	4,19	4,25	1,57	2,63	2,81	2,70	2,76	4,08	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	1,91	2,60	1,00	2,73	2,73	<b>63,49</b>
14	1,00	1,82	1,91	2,07	1,91	2,17	1,82	1,71	1,57	1,71	1,91	1,82	1,57	1,57	1,82	1,71	1,91	1,57	1,00	1,82	1,82	<b>36,20</b>
15	1,00	2,82	2,91	2,07	1,91	2,17	1,82	2,81	2,70	2,76	2,82	2,63	3,72	2,60	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	2,73	<b>60,68</b>
16	2,33	2,82	1,91	2,07	1,91	2,17	1,82	2,81	2,70	2,76	1,91	2,63	2,29	2,60	2,59	2,57	2,64	2,60	2,15	1,82	1,82	<b>48,91</b>
17	3,72	4,13	4,19	4,19	4,25	4,13	3,92	4,19	4,13	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>84,00</b>
18	3,72	4,13	4,19	3,01	4,25	4,13	3,92	2,81	4,13	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	2,73	2,73	<b>78,83</b>
19	2,33	2,82	2,91	3,01	2,96	2,97	2,63	2,81	2,70	2,76	2,82	3,92	2,29	2,60	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	2,73	<b>65,47</b>
20	2,33	2,82	2,91	3,01	2,96	4,13	3,92	4,19	2,70	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	2,59	3,92	3,87	4,02	3,50	2,73	2,73	<b>72,21</b>
21	2,33	4,13	2,91	4,19	4,25	4,13	3,92	4,19	2,70	2,76	4,08	3,92	3,72	2,60	1,82	2,57	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>73,70</b>
22	3,72	4,13	4,19	4,19	4,25	4,13	3,92	4,19	4,13	4,13	4,08	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	3,50	4,02	4,02	<b>84,00</b>
23	2,33	1,00	1,00	1,00	2,96	2,97	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	<b>26,25</b>
24	3,72	4,13	4,19	2,07	2,96	2,97	2,63	2,81	2,70	4,13	2,82	3,92	3,72	4,02	3,87	3,92	2,64	2,60	2,15	2,73	2,73	<b>67,44</b>
25	2,33	2,82	2,91	4,19	2,96	2,97	3,92	4,19	4,13	2,76	2,82	3,92	3,72	2,60	3,87	3,92	3,87	4,02	2,15	2,73	4,02	<b>70,85</b>
26	2,33	2,82	2,91	2,07	1,91	2,17	3,92	4,19	4,13	2,76	2,82	2,63	3,72	4,02	3,87	2,57	2,64	4,02	3,50	4,02	2,73	<b>65,78</b>
27	3,72	4,13	4,19	4,19	4,25	2,97	2,63	4,19	4,13	4,13	4,08	3,92	2,29	4,02	3,87	3,92	3,87	4,02	2,15	4,02	4,02	<b>78,76</b>
28	3,72	4,13	2,91	3,01	2,96	4,13	3,92	2,81	4,13	2,76	1,91	1,82	2,29	2,60	3,87	3,92	3,87	2,60	3,50	2,73	4,02	<b>67,63</b>
29	3,72	2,82	4,19	3,01	2,96	4,13	3,92	4,19	4,13	4,13	2,82	2,63	3,72	2,60	3,87	2,57	2,64	2,60	2,15	4,02	4,02	<b>70,89</b>
30	3,72	4,13	4,19	4,19	4,25	4,13	3,92	2,81	4,13	4,13	4,08	3,92	2,29	2,60	3,87	3,92	3,87	2,60	3,50	4,02	4,02	<b>78,34</b>

**Tabel R**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk 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	<b>0.4438</b>	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
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

## T Tabel

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	<b>2.05553</b>	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688