

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN KARO

Menanti Sembiring¹⁾, Rikawati Ginting Munthe²⁾, Sriwahyuni Br Tarigan³⁾

¹⁾²⁾Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality

³⁾Mahasiswa Universitas Quality

Email: sembiringmenanti@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sehingga seluruh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo sebanyak 37 orang menjadi subjek. Data dianalisis dengan analisis Regresi linier sederhana. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana; $Y = 9,414 + 0,736X + e$ dan nilai thitung = 9,206 sedangkan nilai ttabel = 2,030 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai thitung $>$ ttabel ($9,206 > 2,030$), artinya kepuasan kerja z sebesar 0,708. yang berarti kinerja pegawai 70,80% dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan 29,20% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Abstract

Job satisfaction is closely related to employee performance. This study aims to determine the effect of job satisfaction on the performance of the employees of the Karo Regency Fisheries Service. The sample in this study is a saturated sample so that all employees of the Karo Regency Fisheries Service as many as 37 people become subjects. Data were analyzed by simple linear regression analysis. Based on the calculations obtained the results of a simple linear regression equation; $Y = 9.414 + 0.736X + e$ and the value of tcount = 9.206 while the value of ttable = 2.030 with a significance of $0.000 < 0.05$ or the value of tcount $>$ ttable ($9.206 > 2.030$), meaning that job satisfaction z is 0.708. which means that 70.80% employee performance is influenced by job satisfaction and 29.20% can be explained by other variables outside this research model.

Keywords: Job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya agar mereka mendapatkan kepuasan dari

pekerjaannya. Kepuasan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kepuasan kerja ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang hasil kerja yang optimal dari sumber daya manusia yang

bekerja dalam organisasi. Demikian halnya dengan Dinas Perikanan Kabupaten Karo yang melaksanakan pelayanan berdasarkan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pemberdayaan usaha kecil pembudidaya ikan, pemberdayaan nelayan kecil, pengelolaan pembudidaya ikan dan penerbitan rekomendasi ijin usaha perikanan di bidang pembudidayaan ikan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dari semua pegawainya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki pegawai tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang pegawai bekerja. Menurut Swatno dan Priansa (2016), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dan sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas ataupun kuantitas. Kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan membuat pegawai lebih produktif. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Sementara itu Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain

umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Badriyah (2015), mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja”

Menurut Mangkunegara (2017), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut sebagai:

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

Spector dalam Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari beberapa aspek yaitu: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi.

Menurut Edison, et al (2018), “kepuasan kerja bagi pegawai cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya”. Untuk itu pimpinan dalam suatu organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawainya. Jika pegawai merasa puas dalam pekerjaannya maka mereka akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, namun sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan akan berpengaruh terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Hasil penelitian Azhari, et al (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai sangat menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu setiap organisasi sangat memperhatikan kinerja pegawainya. Menurut Hamali, (2016), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam tertentu.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila dia mempunyai semangat kerja yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Bila pegawai dapat bekerja dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan organisasi tersebut. Untuk itu perlu diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada organisasi publik jumlah pegawai yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya bisa saja terbatas, namun mereka tetap dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yakni: faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

Sementara itu menurut Edison, et al. (2018) terdapat empat dimensi kinerja yakni:

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas terhadap hasil yang dicapai dan merupakan elemen penting karena merupakan kekuatan dalam mempertahankan pelanggan
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian pekerjaan tepat

waktu, dan ini penting untuk meningkatkan kepercayaan pelanggan

4. Taat asas. Tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu namun juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Untuk mengetahui apakah seorang pegawai memiliki kinerja yang baik atau tidak maka harus dilakukan penilaian kinerja. Menurut Simamora (2015) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Melalui penilaian kinerja yang benar maka akan diketahui seberapa baik kontribusi setiap pegawai terhadap organisasi. Apakah pegawai sudah dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan atau tidak. Hasil penilaian kinerja ini akan dapat dijadikan untuk berbagai pengambilan keputusan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perikanan Kabupaten Karo Jalan Veteran No.43 Kabanjahe

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilakukan dengan dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perikanan

Kabupaten Karo yang merupakan responden dalam penelitian ini.

4. Analisis Data.

Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan metode sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian haruslah valid. Menurut Sugiyono (2016): “valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” kriteria pengambilan keputusan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, demikian sebaliknya

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur kehandalan dari pernyataan yang digunakan dalam model regresi. Pengukuran dengan menggunakan *Cronbach Alfa*, teknik melakukan uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alfa*. Data yang digunakan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alfanya* $> 0,60$. Sebaliknya jika data tersebut memiliki nilai *cronbach alfanya* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak handal dan tidak layak digunakan dalam model penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji

asumsi normalitas adalah dengan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal.
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis uji glejser. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan metode statistika untuk menganalisa hubungan linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja
- X = Kepuasan Kerja (variabel independen)
- e = Error

Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam pengolahan data penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS 22 dalam proses penghitungannya.

Uji Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : Diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α sebesar 5 %, artinya variabel independen (X) tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H_a : Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α sebesar 5 %, artinya variabel independen (X) ada pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data digunakan alat bantu SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah dengan menguji kualitas data, dan hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	t_{hitung} x	Rhitung Y	t_{tabel}	Keterangan
1	0,821	0,675	0,325	Valid
2	0,673	0,557	0,325	Valid
3	0,619	0,724	0,325	Valid
4	0,850	0,674	0,325	Valid
5	0,461	0,603	0,325	Valid
6	0,688	0,488	0,325	Valid
7	0,571	0,828	0,325	Valid
8	0,457	0,816	0,325	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Dari table 1 di atas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga data yang digunakan dalam model regresi ini layak untuk dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Setelah butir pernyataan dinyatakan valid maka selanjutnya kuesioner yang disebar kepada responden dilakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat *Cronbach alfa*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabeli 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α <i>cronbach</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,807>0,60	Reliabel
Kinerja	0,827>0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah,

Dari Tabel 2. Diketahui nilai *Cronbach alfa* variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 0,807 dan nilai *Cronbach alfa* variabel Kinerja (Y) sebesar 0, 827 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian maka data dinyatakan reliabel dan dapat digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data yang baik dalam model regresi adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas dalam penelitian ini adalah dengan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov test*. Hasil pengujian normalitas data, terlihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Uji Kolmogorov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstand ardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.89339
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.053
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov-smirnov test* pada table 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari pada nilai alpha 0,05. Dengan demikian dari hasil uji *kolmogorov-smirnov* tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang diolah berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Data yang baik adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas, atau data yang baik haruslah homokedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis uji glejser. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.611	1.540		1.696	.099
Kepuasan Kerja	-.037	.050	-.127	-.755	.455

- a. Dependent Variabel: Res2
- Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,455 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja (X) dengan variabel kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	9.414	2.485		3.788	.001
	Kepuasan Kerja	.736	.080	.841	9.206	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22

Dari tabel 5 menunjukkan nilai-nilai persamaan dari analisis regresi linear sederhana sehingga nilai tersebut dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 9,414 + 0,736X + e$$

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi sederhana di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 9,414 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi variabel bebas yaitu kepuasan kerja maka kinerja pegawai tidak akan mengalami perubahan, yakni tetap 9,414.
- Nilai koefisien regresi X sebesar 0,736 mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja (X) naik 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,736 satuan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dilakukan dengan uji parsial (uji t). Dengan ketentuan, H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan α sebesar 5 %, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α sebesar 5 %, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap

variabel kinerja. Berikut adalah hasil uji parsial atau uji (t):

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.414	2.485		3.788	.001
	Kepuasan Kerja	.736	.080	.841	9.206	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja
 Sumber: Data diolah, SPSS Versi 22

Hasil uji t yang tercantum pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa Pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 9.206 sedangkan t_{tabel} 2,030 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variable terikat maka dilakukan uji koefisien determinasi (R²). Dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.708	.699	1.920

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
 Data Primer Diolah dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai *R Square* sebesar

0,708. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70,8% dan sisanya 29,2% disebabkan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Kepuasan kerja erat sekali kaitannya dengan kinerja dari setiap orang pegawai. Tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda, hal ini karena dipengaruhi oleh harapan dan nilai-nilai yang dianut oleh setiap orang terhadap pekerjaan yang mereka. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 9,414 + 0,736X + e$ menjelaskan bahwa nilai konstan sebesar 9,414 dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja maka kinerja tidak akan mengalami perubahan (konstan) yakni tetap sebesar 9,414 dan nilai X sebesar 0,736 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1% akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 73,6 %. Mengingat persamaan ini bersifat positif maka perlu kiranya pimpinan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap pergawainya, seperti yang disebutkan oleh Spector dalam Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari beberapa aspek yaitu: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi, karena dengan tingkat kepuasan yang semakin meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Edison, et al (2018), yang menyatakan bahwa: “kepuasan kerja bagi pegawai cenderung meningkatkan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya.”

Hasil uji parsial (uji t) kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 9,206 dan

t_{tabel} 2,030 dengan hasil signifikan 0,000 < 0,05. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,708, hal ini berarti bahwa variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas kepuasan kerja (X) sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan berbagai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Spector dalam Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari beberapa aspek yaitu: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Jika berbagai indikator tersebut dapat terus diperhatikan maka semua pegawai yang ada pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo akan merasa puas dalam bekerja sehingga mereka akan memberikan kinerja yang paling maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dari hasil penelitian ini: gaji, promosi, supervise, tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi yang digunakan sebagai indikator memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riski et, al. (2018). Dari hasil penelitiannya diperoleh ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Hasil penelitian yang dilakukan penulis juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari, et.al. (2021) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau, yang menyatakan

bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun sedikit ada perbedaan yakni walaupun berpengaruh secara positif tapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,414 + 0,736X + e$ memberikan pengertian bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.
2. Dari hasil uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,206 sedangkan t_{tabel} 2,030 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,708. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 70,8% sedangkan sisanya 29,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang diberikan adalah:

Mengingat kepuasan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Perikanan Kabupaten Karo, maka perlu kiranya pimpinan terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut, seperti mempromosikan pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi, membuat kebijakan rencana karier pegawai bagi pegawainya, tetap mempertahankan komunikasi yang baik yang selama ini sudah berjalan dengan baik, serta mempertahankan hubungan yang harmonis antara sesama pegawai yang membuat kekompakan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Zulkifli. Erwin Resmawan dan M.Ikhsan. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Jurnal Forum Ekonomi. Vol.23 No.2. Tahun 2021 halaman 187-192.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Media.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori dan Aplikasi, Bandung, Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny Anwar. Imas Komariah. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta
- Hamali, Arif Yusuf . 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
-
- .2014 Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama.Bandung.
Riski Damayanti.Agustina Hanafidan dan Afriyadi Cahyadi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Jurnal Jembatan. Tahun XV.No.2. Oktober 2018.Hal.76-85
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung Refika Aditama.
- Surjaweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Simamora, Henry.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.