

## HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGERI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

Oleh :

**Sarip Parmohonan Nasution**

*Dosen FISIPOL UGN Padangsidempuan*

### *Abstrak*

*Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi Pegawai, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan Instansi. Penelitian ini mengambil tempat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab. Tapanuli Selatan sehingga diharapkan prestasi kerja yang ada pada pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian pada kepuasan kerja pegawai karena kedua hal ini sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai dan faktor kerja manakah yang mempunyai hubungan paling kuat dengan prestasi kerja. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab. Tapanuli Selatan dan masyarakat mengenai informasi hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Sehubungan dengan permasalahan diatas hipotesis yang diajukan adalah bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dan diduga faktor finansial mempunyai hubungan yang paling kuat dengan prestasi kerja. Dengan menggunakan teknik proportional random sampling, diambil 17 orang sampel dari populasi sebanyak 17 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab. Tapanuli Selatan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner mengenai kepuasan kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Berdasarkan penelitian ini, hendaknya pihak manajemen melihat faktor sosial sebagai kunci pokok pengambilan kebijaksanaan dalam meningkatkan prestasi kerja karena hal inilah yang mempunyai korelasi paling kuat dengan prestasi kerja. Sedangkan kedua faktor mempunyai korelasi signifikan sehingga menjadi kewajiban instansi untuk tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya agar mereka mempunyai motivasi yang lebih baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya penciptaan hal ini maka instansi akan dapat mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang.*

*Kata kunci : Hubungan Antara Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Berbicara tentang masalah ASN berarti kita tidak akan terlepas dari pada pembicaraan tentang ketenagakerjaan. Berhubung karna ASN itu juga tenaga kerja. Penggunaan istilah ASN dan pekerja, ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai

perbedaan arti dalam kaitannya dengan kehadirannya didalam suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Administrasi kepegawaian berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari hasil prestasi kerja pegawainya. Karena dengan adanya prestasi kerja instansi akan meningkatkan nilai instansi itu sendiri. Dengan permasalahan ini manajemen

berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu cara yang bisa digunakan adalah dengan menggunakan teori motivasi yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga didapatnya prestasi yang baik. Penelitian ini mengambil tempat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sehingga diharapkan prestasi kerja yang ada pada karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian ini "Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negeri Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah adalah suatu tahapan proses merumuskan masalah untuk mengenali masalah yang ingin diselesaikan. Salah satu cara untuk memudahkan seseorang mengungkapkan atau menyatakan identifikasi masalah dengan baik adalah dengan mengetahui secara jelas masalah yang dihadapi. Ada beberapa cara identifikasi masalah yaitu dengan mengetahui jenis masalah yang dihadapi.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan prestasi kerja ASN dan faktor kerja manakah yang mempunyai hubungan paling kuat dengan prestasi kerja.

## **1.3. Tujuan Penelitian.**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan kerja dengan prestasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa yang menjadikan ketidakpuasan kerja terhadap prestasi

kerja Aparatur Sipil Negeri pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

3. Syarat memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana lengkap pada Fakultas ilmu Sosial dan ilmu Politik.

## **1.4. Kegunaan Penelitian.**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Untuk memberikan informasi dan menambah ilmu pengetahuan tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab. Tapanuli Selatan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Adapun Manfaat praktis dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Adanya hasil penelitian dimana Persepsi pegawai tentang Prestasi Kerja ASN sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan memperbaiki kualitas Persepsi ASN iklim organisasi dan meningkatkan kinerja ASN.
2. Lebih praktisnya penelitian hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan bahan masukan bagi ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan.

## **1.5. Kerangka Pemikiran.**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Jufrizen (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya,

lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja ASN akan meningkat secara optimal. Oleh karena itu seyogyanya kepala kantor berusaha untuk memahami para ASN dan mengupayakan agar ASN memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Persepsi ASN terhadap kepemimpinan kepala Dinas berdampak pada tingkat kepuasan kerja ASN.

Prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja ASN yang rendah menunjukkan bahwa ASN tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas instansi, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (turn over), serta memantapkan manajemen instansi. Sebaliknya, prestasi kerja ASN yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk ASN, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan semangat kerja ASN.

Keberhasilan suatu instansi dapat dilihat dari hasil prestasi kerja ASN nya. Karena dengan adanya prestasi kerja ASN akan meningkatkan nilai Instansi. Dengan permasalahan ini manajemen berusaha meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Salah satu cara yang bisa digunakan adalah dengan menggunakan teori motivasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga didapatnya prestasi yang baik. Penelitian ini mengambil tempat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan sehingga diharapkan prestasi kerja yang ada pada ASN dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian pada kepuasan kerja ASN karena kedua hal ini sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### **1.6. Lokasi Penelitian.**

##### **a. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan atau dimana seseorang melaksanakan penelitian. Adapun lokasi penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

##### **b. Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negari Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kab. Tapanuli Selatan”

##### **c. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli s/d September 2023 (selama tiga bulan), dengan perincian kegiatan sebagai berikut :

### RENCANA KEGIATAN PENELITIAN

Waktu Kegiatan	Bulan											
	JUNI 2023				JULI 2023				AGUSTUS 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan Penelitian												
Pembuatan Proposal dan Bimbingan												
Seminar Proposal												
Penelitian Lapangan												
Pengolahan Data dan Bimbingan												
Draf Skripsi Selesai dan Meja Hijau												

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada kesempatan ini dikemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kepuasan kerja diantaranya Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan emandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### 2.2. Prestasi Kerja

#### 2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

#### 2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu

berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

#### 2.2.4. Indikator Prestasi Kerja

- Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
- Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
- Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja
- Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.

6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

### 2.2.5 Penilaian Prestasi Kerja

Asnawi (2005) mengemukakan bahwa di dalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun yang subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produksi. Sedangkan penilaian yang subjektif sangat tergantung pada judgment pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti, sebab ia dapat berakhir dengan relatif ataupun absolut. Hal ini harus diperhatikan menimbang banyaknya penyimpangan perilaku (behavioral barriers), baik yang bersifat penyimpangan interpersonal maupun penyimpangan politis.

### 2.2.9. Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2016:152) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi,

antara lain :

1. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
2. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
3. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
5. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.
6. Sikap, tingkat berperilaku yang baik

## BAB III BAHAN DAN METODE PENELITIAN

### 3.3. Kerangka Konseptual

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan didukung oleh teknologi tinggi diharapkan akan diperoleh prestasi kerja karyawan yang optimal. Pimpinan perusahaan mempunyai tugas untuk mengupayakan agar pegawai mampu dan mau memberikan prestasi semaksimal mungkin. Untuk itu pimpinan Kantor harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Dari hasil observasi ada beberapa faktor yang diperkirakan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai di Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Faktor-faktor tersebut adalah Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja ASN.

Demikian pula Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dalam melaksanakan tugas-tugas serta mengambil keputusan yang tepat, sangat diperlukan pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai dapat mencapai prestasi yang maksimal.

Dalam penelitian ini prestasi kerja diukur dengan indikator tingkat pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Konsep Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja, dan prestasi Kerja dapat dilihat pada gambar ini :



### **1.1. Kepemimpinan Yang Dilakukan Dalam Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja ASN Pada**

### **Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan**

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku orang lain. Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar, kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Walter Nord pengertian kekuasaan itu merupakan suatu kemampuan mempengaruhi aliran energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan lainnya (Miftah Thoha, 2002).

Kepemimpinan mempunyai beberapa asas-asas adalah sebagai berikut:

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan *human*
2. Efisiensi, efisiensi teknis maupun social, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber materi dan jumlah manusia adanya prinsip penghematan adanya nilai-nilai ekonomis serta asas-asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah instansi, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu instansi tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin



pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja dari bawahan itu. Sebaliknya, jika kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi ASN seperti tidak disiplin masuk

kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Indikator perilaku pemimpin dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, hal ini dapat terlihat dari tabel berikut ini :

**TABEL 1**  
**Indikator perilaku pemimpin dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban Responden & persentasi								Jumlah	
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	R	%
1.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja	7	41	10	59	-	-	-	-	17	100
2.	Pemimpin mendengarkan/ memberikan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka	8	47	9	53	-	-	-	-		
3.	Pimpinan merespon keluhan-keluhan dari bawahannya dan memberikan solusi dalam hal yang berkenaan dengan peningkatan kinerja pegawainya	15	88	2	12	-	-	-	-	17	100

4.	Pemimpin selalu berupaya untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga muncul rasa aman dan nyaman dalam bekerja	10	5 9	7	41	-	-	-	-	1 7	10 0
5.	Pemimpin selalu mengawasi kedisiplinan dan mengontrol absensi pegawai setiap hari	9	5 3	8	47					1 7	10 0
6.	Tidak adanya pekerjaan menjadikan pegawai merasa bosan untuk tetap berada diruangannya sehingga keluyuran tidak menentu	4	2 4	1 0	59	3	1 7			1 7	10 0

Sumber : Hasil Quisioner, 2023



Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja sebanyak 10 orang (41%) responden menyatakan setuju dan sebanyak 7 orang (42%) responden menyatakan sangat setuju atas sikap pimpinan

Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

Sebanyak 8 orang (47%) yang menyatakan sangat setuju dan 9 orang (53%) neyatakan setuju sikap pimpinan yang mendengarkan/ memberikan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan pengharapan mereka. Ada enam tindakan yang dapat diambil oleh pemimpin untuk memperoleh semangat kerja dan kepuasan yang tinggi dari para bawahannya, diantaranya adalah

1. Memberitahukan kepada tiap pekerja bagaimana koudite atau keadaanya
2. Membicarakan kepada para tenaga kerja lebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan terjadi pada dirinya
3. Menggunakan kemampuan setiap orang dengan sebaik-baiknya
4. Menurut cara penempatan tenaga kerja dan melaksanakan aturan dengan adil
5. Memberikan dukungan bisa dalam bentuk pujian atau penghargaan.
6. Tingkat gaji yang diperoleh pegawai Pimpinan yang mau mendengarkan serta menerima masukan dari bawahannya, ini dikarenakan sikap pimpinan yang seperti Ada enam tindakan yang dapat diambil oleh pemimpin untuk memperoleh semangat kerja dan kepuasan yang tinggi dari para bawahannya, diantaranya adalah
7. Memberitahukan kepada tiap pekerja bagaimana koudite atau keadaanya
8. Membicarakan kepada para tenaga kerja lebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan terjadi pada dirinya
9. Menggunakan kemampuan setiap orang

dengan sebaik-baiknya

10. Menurut cara penempatan tenaga kerja dan melaksanakan aturan dengan adil
  11. Memberikan dukungan bisa dalam bentuk pujian atau penghargaan.
  12. Tingkat gaji yang diperoleh pegawai Pimpinan yang mau mendengarkan serta menerima masukan dari bawahannya, ini dikarenakan sikap pimpinan yang seperti
- Ada enam tindakan yang dapat diambil oleh pemimpin untuk memperoleh semangat kerja dan kepuasan yang tinggi dari para bawahannya, diantaranya adalah
13. Memberitahukan kepada tiap pekerja bagaimana koudite atau keadaanya
  14. Membicarakan kepada para tenaga kerja lebih dahulu tentang perubahan-perubahan yang akan terjadi pada dirinya
  15. Menggunakan kemampuan setiap orang dengan sebaik-baiknya
  16. Menurut cara penempatan tenaga kerja dan melaksanakan aturan dengan adil
  17. Memberikan dukungan bisa dalam bentuk pujian atau penghargaan.
- Tingkat gaji yang diperoleh pegawai

Pimpinan yang mau mendengarkan serta menerima masukan dari bawahannya, ini dikarenakan sikap pimpinan yang seperti itu dapat mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan. Sebanyak 15 orang (88%) responden menyatakan sangat setuju dan sebanyak 2 orang (12%) responden menyatakan setuju dengan sikap pimpinan yang mau merepon keluhan-keluhan dari bawahannya serta memberikan solusi pemecahan masalah, ini dikarenakan seorang pimpinan memang seharusnya bisa menjadi panutan yang diharapkan bisa mengayomi bawahannya serta mampu memberikan jalan keluar atas semua masalah yang terjadi di instansi yang ia pimpin, dan 10 orang (59%) responden menyatakan sangat setuju serta 7 orang (37%) responden lainnya menyatakan setuju atas sikap pimpinan yang bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif, ini dikarenakan para pegawai akan merasa nyaman dan aman bekerja bebas dari segala bentuk tekanan. Suasana kerja yang kondusif otomatis akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Sebanyak 9 orang (53%) responden menyatakan sangat setuju atas sikap pimpinan yang mengontrol absensi pegawai, dan 8 orang (47%) responden menyatakan setuju, ini dikarenakan para pegawai merasa tidak dirugikan atas perilaku sebagian pegawai yang sering terlambat atau tidak masuk kerja tanpa keterangan, tetapi bisa mengisi absen kehadiran yang kemarin tidak diisi.

Kinerja seorang pegawai sangat erat hubungannya dengan bagaimana keadaan atau suasana disekitarnya, seperti yang tampak pada tabel I yaitu pada nomor 6 diatas, dimana 12 orang (63%) responden menyatakan setuju, 4 orang (21%) menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (27%) responden menyatakan kurang setuju jika tidak ada pekerjaan menjadikan munculnya sikap malas dan tidak disiplin dalam bekerja sehingga berkeluyuran tidak menentu, ini dikarenakan tidak setiap hari ada pekerjaan

atau masyarakat yang meminta pelayanan yang menimbulkan Sikap para pekerja yang dapat meningkatkan semangat kerja dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang beberapa faktor adalah sebagai berikut :

1. Organisasi itu sendiri  
Organisasi penting mempengaruhi sikap para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Umpamanya reputasi umum organisasi yang tidak menguntungkan dapat mempengaruhi sikap para pekerja secara buruk atau perusahaan yang tidak dapat mengantisipasi kecendrungan-kecendrungan pasar sehingga mengalami kemunduran yang cepat akan mengakibatkan semangat kerja pekerja menurun.
2. Kegiatan-kegiatan mereka  
Pekerjaan merupakan hasil dari lingkungan keseluruhan. Hubungan para pekerja dengan keluarga dan sahabat mereka dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka tentang pekerjaan.
3. Sifat pekerjaan  
Kerja cenderung menjadi semakin terspesialisasi dan rutin. Banyak jenis pekerjaan yang menjurus kepada kejenuhan, pemikiran obsesi dan keterasingan.
4. Teman sejawat  
Sebagai anggota kelompok, sikap terhadap suatu kondisi kerja dipengaruhi oleh sikap kolektif kelompok. Suatu kondisi yang secara tiba-tiba bisa mempengaruhi semangat karena tekana teman-teman sejawat.
5. Kepemimpinan  
Tindakan-tindakan manager mempunyai pengaruh yang kuat atas semangat kerja para karyawan. Manager menentukan suasana dan mempunyai tanggung jawab utama untuk menetapkan iklim yang sehat
6. Konsep tentang diri  
Konsep diri para pekerja cenderung

mempengaruhi sikap mereka terhadap lingkungan organisasi. Orang-orang yang tidak memiliki kepercayaan diri atau menderita cacat fisik atau mental sering menimbulkan problem-problem moral. Oleh karena konsep pekerjaan itu sendiri yaitu bagaimana mereka melihat diri sendiri sangat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan.

#### 7. Keperluan-keperluan pribadi

Terpenuhinya keperluan pribadi akan meningkatkan semangat kerja mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan sumber pembentuk semangat kerja yang tinggi.

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Insentif akan efektif dalam peningkatan semangat kerja jika diberikan secara tepat, artinya sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan yang diberi insentif, dan disampaikan oleh pimpinan tertinggi dalam organisasi, serta diberikan dalam suatu 'event' khusus. Peran membangkitkan semangat kerja dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja.

## 4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tidak Kepuasan Kerja Pegawai

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan Pegawai pada Pekertjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan setelah penulis melakukan penelitian adalah :

1. Kurangnya keterampilan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam hal ini SDM sebagian pegawainya yang masih kurang baik secara kuantitatif maupun kualitatif dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dan hal ini bisa menyebabkan ketidak efektif dan efisiennya suatu pekerjaan. Hal ini dapat terlihat pada jenjang pendidikan para pegawainya yang masih ada berada pada tingkat SLTA dan banyaknya ASN yang Pensiun yang mengakibatkan kurangnya pegawai pada Pekertjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
2. Ganjaran yang kurang pantas, Pemberian Gaji /Upah yang masih kurang adil ketidakpuasan dalam bekerja. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja, tapi tidak semua orang mengejar uang oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
3. Keadaan iklim kerja yang kurang kondusif.

Dalam hal ini, keadaan lingkungan kerja yang berhubungan dengan semua kegiatan pekerjaan dan perilaku dari setiap individu yang berada di lingkungan kerja tersebut.

4. Fasilitas yang kurang

Fasilitas yang ada pada Pekertjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dianggap masih kurang, misalnya perlengkapan Dinas seperti komputer, printer, ruang kerja, alat-alat tulis kantor, juga kendaraan dinas untuk keperluan perjalanan dinas ke Kabupaten ataupun ke Desa-desa yang berada dalam lingkup wilayah administratif Tapanuli Selatan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Yang sudah barang tentu akan mempengaruhi perilaku organisasi, termasuk ketidakpuasan kerja
2. Bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan organisasi pendidikan akan terlihat dari *outcome* atau produktivitas pendidikan yang diperoleh memuaskan atau tidak memuaskan sehingga sudah barang tentu akan mempengaruhi juga perilaku organisasi pendidikan
3. Hendaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi senantiasa harus dijadikan suatu sistem yang berkelanjutan. Dengan tidak melupakan hubungan dengan usia, mutasi pegawai dan absensi, tingkat jabatan, gaji/upah
4. Prestasi, kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya, bahwa prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi, jika penghargaan dirasakan adil dan memadai maka kepuasan pegawai /karyawan akan

meningkat.sebaliknya jika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja pegawai/karyawanmaka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi.kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja selanjutnya menjadi umpan balik ( feed back ) yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu mendatang . Oleh karena itu hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan.

### 5.2 Saran

1. Untuk semakin meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai dengan meningkatkan kemampuan manajerial, terutama dalam aspek kognisi, keterampilan dan kepemimpinan yang berguna bagi kelancaran tugas.
2. Hendaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi senantiasa harus dijadikan suatu sistem yang berkelanjutan. Dengan tidak melupakan hubungan dengan usia, mutasi pegawai dan absensi, tingkat jabatan, upah/gaji serta besar kecilnya organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafala.
- Albrech, S. L. (2010). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. EProceedings of Management, 7(3). 2355-9357
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber

- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV.Pustaka Setia. Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2014). Knowledge management: Systems and processes. Routledge: New York.
- Garber, P. R. (2011). Coaching Employee Engagement Training. United States: HRD Press, Inc.
- Grant, K., & Dumay, J. (2015). Leading Issues in Knowledge Management. United Kingdom: ACPIL.
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan. Character: Jurnal Penelitian Psikologi., 6(4). 2252-6129
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1). 2580-4170
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). The influence of knowledge sharing on innovation. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Toronto: Pearson Canada Inc.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandis kabupaten siak. Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.