

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN

Iman Syahputri Laia

Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias
Raya
(putrilaila1233@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal artinya meneliti hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang di Kantor Camat Tekukdalam Kabupaten Nias Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik angket dan teknik dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini ada beberapa poin yang menjadi saran di Kantor Camat Telukdalam yaitu agar pegawai bekerja dengan baik, maka pegawai harus menyukai pekerjaan sehingga tidak ada rasa kebosanan terhadap pekerjaan yang diberikan atasan dan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, maka pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to determine the effect of job satisfaction on the performance of employees at the Telukdalam Subdistrict Office, South Nias Regency. The type of research used in this research is quantitative research which is causal, meaning it examines the causal relationship between two or more variables. The sample in this study consisted of 32 people at the Tekukdalam Subdistrict Office, South Nias Regency. The data collection techniques used in this research are questionnaire techniques and documentation techniques. The analytical method used in this research is simple linear regression analysis. In this research, there are several points that are suggestions at the Telukdalam District Head Office, namely that in order for employees to work well, employees must like their work so that there is no feeling of boredom with the work given by their superiors and to improve employee work results, employees must work in accordance with work procedures. that have been determined by the organization.

Keywords: *Job Satisfaction; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur serta memanfaatkan pegawai sehingga pegawai berfungsi secara produktif dalam

tercapainya suatu tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Organisasi harus mempunyai pilihan untuk mengawasi SDM karena aset manusia yang dimiliki para eksekutif

mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi sangat diperlukan demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Kapasitas SDM tercermin dari hasil kerja yang luar biasa, khususnya eksekusi ideal yang disampaikan oleh seorang perwakilan. Dalam sebuah organisasi, komunikasi membantu pegawai memahami apa yang dikatakan atasan dan rekan kerja mereka. Cara berperilaku setiap pekerja dalam suatu asosiasi harus menciptakan korespondensi yang baik untuk menjaga hubungan baik. Korespondensi dapat meningkatkan tingkat keramahan kerja dalam organisasi, jika korespondensi itu menarik dan korespondensi yang baik dapat mendorong pemahaman umum di tempat kerja, maka korespondensi tidak boleh diabaikan. Kemudian, kemampuan komunikasi yang baik antar perwakilan dapat diperoleh sehingga derajat pelaksanaan suatu perkumpulan semakin meningkat. Tujuan komunikasi dalam suatu organisasi antara pemimpin, karyawan, dan rekan kerja adalah untuk mengurangi kesalahpahaman dan memudahkan pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk membatasi kesalahan asumsi dalam menyelesaikan pekerjaan, diperlukan korespondensi yang baik dalam setiap koneksi dalam suatu asosiasi sehingga dapat menghantarkan atau menyatukan dan menyinkronkan semua perspektif untuk kepentingan semua orang dalam suatu asosiasi. Asosiasi dalam suatu asosiasi mencakup penyampaian data, pedoman tugas, dan korespondensi antara setidaknya dua individu.

Dalam organisasi mempunyai rencana untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai; akibatnya, organisasi harus menerapkan berbagai strategi untuk mencapai tujuan

tersebut. Setiap asosiasi diharapkan mempunyai pilihan untuk membuat dan menggarap asosiasi tersebut dengan menjalankan jalur berbeda dalam proyek untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Ada banyak elemen yang terlibat dalam upaya pelaksanaan otoritatif, salah satu variabel penting yang harus menjadi fokus sebuah asosiasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor aset manusia. Pada umumnya, para perintis dalam suatu asosiasi sangat mengharapkan eksekusi yang baik dari para wakilnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditunjuk oleh asosiasi.

Sikap dan perasaan senang seorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dikenal dengan kepuasan kerja. Sejumlah keseimbangan antara harapan karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakseimbangan yang diberikan pada suatu pekerjaan tercermin dalam kepuasan kerja. Keseimbangan tersebut dapat diberikan oleh organisasi dalam bentuk prestasi kerja. Pada dasarnya, para pekerja termotivasi untuk melakukan aktivitasnya karena mereka percaya bahwa hal ini akan membawa situasi yang lebih baik dan benar-benar memuaskan dibandingkan situasi yang sedang berlangsung.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan merasa puas dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya agar hasil kerja dapat meningkat dengan baik. Asosiasi yang mempunyai pekerja dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang tinggi umumnya akan lebih berguna dan lebih

berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai akan menikmati dan termotivasi untuk bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi jika mereka senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik dapat ditunjukkan oleh karyawan yang senang dalam menyampaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi masing-masing asosiasi. Kinerja pekerja dapat meningkat bila didukung oleh asosiasi, sehingga menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan. Kemajuan eksekusi otoritatif bergantung pada eksekusi perwakilan atau pada akhirnya eksekusi pekerja akan menambah eksekusi hierarkis. Meskipun pelaksanaan pekerja selanjutnya dapat mencapai atau melampaui prinsip atau target yang telah ditetapkan sebelumnya, maka pada saat itu pameran yang diwakilinya dapat dikatakan bagus. Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, efektivitas, dan komitmen kerja merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan berkinerja baik atau buruk.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan penulis pada Kantor Camat Telukdalam bahwa kinerja pegawai rendah. Beberapa pegawai kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai bekerja kurang baik dikarenakan pekerjaan yang membosankan, misalnya pekerjaan yang diberikan padanya sama setiap hari maka pegawai tersebut merasa bosan terhadap pekerjaannya. Sehingga hal ini dapat berdampak pada kurangnya keefektifan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, misalnya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja

sehingga pegawai tidak menghasilkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Serta kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, misalnya pegawai diberikan pekerjaan namun harus selesai jangka waktu satu hari, karena tidak adanya kerjasama antara rekan kerja sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Batasan Masalah

Mengingat permasalahan pembuktian yang dapat dikenali di atas, maka ahli membatasi permasalahan tersebut, untuk itu karena keterbatasan penulis esai dalam hal waktu, maka pemeriksaan ini dibatasi sehubungan dengan masalah yang ada. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan".

Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan permasalahan, bukti-bukti yang dapat dikenali mengenai permasalahan tersebut, dan definisi permasalahan yang tergambar di atas, maka rencana permasalahan dalam eksplorasi ini adalah: "Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan?"

Konsep Kepuasan Kerja (X)

Keadaan emosional seseorang yang menikmati dan menghargai pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja. Menurut Herzberg dalam Busro (2018:101) "kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan". Selanjutnya, menurut Duha (2016:249) "kepuasan kerja adalah sikap positif individu dalam hal

yang berhubungan dengan pekerjaannya, karena keadaan menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada di dalam dirinya”.

Konsep Kinerja Pegawai (Y)

Pekerjaan yang menunjukkan bahwa pegawai berusaha sekuat tenaga untuk memenuhi tanggung jawabnya disebut kinerja pegawai. Menurut Adamy (2016:91) “kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja dan sikap komperatif”. Selanjutnya, menurut Mangkunegara dalam Busro (2018:88-89) “kinerja pegawai adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi”.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (X)

Menurut Winardi dalam Duha (2016:253-254) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Masyarakat mempunyai persepsi bahwa posisi mereka saat ini adalah tempat yang ideal untuk mengejar karir dan memaksimalkan potensi mereka.
- b. Pembayaran. Variabel ini sangat penting karena sebagian besar orang bekerja demi keinginan mendapatkan imbalan.
- c. Supervisi. Bagaimana seorang atasan memperhatikan orang-orang disekitarnya.
- d. Kesempatan untuk promosi harapan. Pintu-pintu kemajuan yang diharapkan

tercipta dan dapat diwujudkan melalui berbagai kemajuan dan tempat yang bergeser dan berkembang, dapat memacu manusia untuk terus berfungsi secara baik.

- e. Ciri-ciri atau sifat para rekan kerja. Kehadiran iklim yang menawan di tempat kerja, didukung oleh rekan-rekan yang memiliki kualitas rekan kerja yang baik dan ramah serta membantu orang dalam mencapai kepuasan posisi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Adamy (2016:96) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga, yaitu :

- a. Kemampuan dan keahlian. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.
- b. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.
- c. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.
- d. Bugaya Organisasi. Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi satu sama lain.
- e. Ketelitian. Pegawai yang memiliki ketelitian dalam bekerja bisa menyelesaikan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat teliti tanpa melakukan kesalahan, sehingga kinerja seseorang tersebut efektif dan efisien.
- f. Kepribadian. seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya

hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.

g. **Kepemimpinan.** Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.

h. **Lingkungan kerja.** organisasi harus bisa menata lingkungan kerja dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. **Kemampuan dan keahlian.** Pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat akan lebih dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pada organisasi.

b. **Pengetahuan.** Seseorang yang memiliki pengetahuan tentunya ia akan bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pengetahuan tentang bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal.

c. **Kepribadian.** seseorang yang memiliki karakter yang baik tentunya hasil kerjanya juga akan lebih baik dan menghasilkan kerja yang optimal.

d. **Kepemimpinan.** Gaya kepemimpinan yang lebih baik dan efektif bisa mempengaruhi kinerja para pegawai karena pemimpin akan mempengaruhi anggotanya dengan lebih baik.

e. **Bugaya Organisasi.** Kebiasaan yang diberlakukan pemimpin seperti kedisiplinan dalam bekerja dan saling memotivasi.

f. **Lingkungan kerja.** organisasi harus bisa menata lingkungan kerja

dengan sebaik mungkin supaya pegawai bisa bekerja dengan baik.

g. **Disiplin kerja.** seseorang yang patuh akan peraturan dalam bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja (X)

Menurut Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja yaitu, sebagai berikut:

a. **Pekerjaan.** Mengenai ciri-ciri pekerjaan, khususnya ketertarikan, kesulitan, atau kebosanan.

b. **Supervisi.** Apakah kualitas dan jenis dewan, kursus dan sikap yang didapat dari supervisor.

c. **Rekan sekerja.** Sebuah bagian mengukur apakah mitra dapat bebas berkoordinasi, apakah mereka biasanya memiliki keahlian yang konsisten, kerja sama, dan pendekatan yang stabil dalam bertindak di antara rekan satu tim.

Selanjutnya, menurut Setyadi (2021:54) indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

a. **Pekerjaan itu sendiri,** yang juga dikenal sebagai "bekerja sendiri", merupakan sumber kepuasan utama bagi karyawan karena menawarkan hal-hal menarik, pembelajaran yang membuka pintu, peluang untuk mengakui tanggung jawab, dan peluang kemajuan.

b. **Gaji atau Upah,** disebut juga gaji atau upah, merupakan salah satu lapisan kepuasan kerja.

c. **Pengawasan.** Kapasitas seorang atasan untuk menawarkan bantuan khusus dan memberikan arahan kepada bawahannya disebut manajemen.

- d. Rekan kerja. Penyebab paling jelas dari pemenuhan pekerjaan adalah rekan kerja yang perlu bekerja sama.

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Busro (2018:99-100) indikator kinerja pegawai yaitu:

- Sifat hasil pekerjaan. Sifat pekerjaan yang disampaikan oleh perwakilan
- Jumlah pekerjaan. Tujuan yang dicapai karyawan mengungkapkan jumlah pekerjaan yang mereka hasilkan.
- Efektivitas dalam menyelesaikan usaha. Kapasitas seorang wakil untuk menyelesaikan kewajibannya.
- menyetir. Perwakilan mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa bergantung pada orang lain.
- Presisi. Perwakilan menjalankan fungsinya dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

Selanjutnya, menurut Duha (2020:215) indikator kinerja pegawai yaitu:

- Kelembagaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kedekatan fisik dan mendalam seseorang terhadap pergaulan.
- Koordinasi: Koordinasi menunjukkan kapasitas individu untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan menjalin hubungan dengan orang lain.
- Keandalan: Tujuan dari bagian ini adalah untuk menentukan apakah pelamar cocok untuk pekerjaan.
- Harapan: Harapan adalah situasi atau hasil yang diantisipasi, namun membutuhkan waktu dan upaya untuk mencapainya.
- Kontribusi: Selain kerja serius dan dedikasi, kemampuan seseorang dalam berkontribusi pada organisasi merupakan salah satu hal yang dapat

membuat seseorang dianggap berkinerja baik.

Selanjutnya, menurut sarumaha (2021) indikator kepuasan kerja yaitu:

- Pencapaian hasil kerja, hasil kerja atau prestasi, mengandung makna bahwa setiap wakil telah mencapai hasil kerja atau mempunyai prestasi atas pekerjaan yang diselesaikan atau diberikan.
- Pengakuan, mengandung arti bahwa prestasi kerja masing-masing perwakilan memerlukan apresiasi dan pengakuan dari inisiatif.
- Tanggungjawab, mengandung makna bahwa setiap perwakilan bekerja dengan penuh tanggung jawab mengenai pekerjaan yang ditunjuk.
- Pekerjaan itu sendiri, artinya setiap pegawai akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugasnya.
- Pengembangan, artinya setiap pegawai perlu dikembangkan atau diperluas agar dapat mencapai prestasi lebih dalam bekerja.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausal, artinya melihat hubungan sebab akibat paling sedikit antara dua faktor.

Uji Instrumen

- Uji Validitas Data. Uji Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.
- Uji Reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah suatu alat ukur dapat diandalkan dan tetap menjaga konsistensinya meskipun telah dilakukan pengukuran

berulang kali. Pengujian jarak jauh seharusnya dapat dilakukan dengan cara rest-testing, equivqlent, dan perpaduan keduanya dan didalamnya kualitas instrumen yang tidak tergoyahkan dapat dicoba dengan membedah konsistensi hal-hal yang ada pada instrumen dengan prosedur tertentu.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data. Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data, apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model relaps mengalami perubahan dan residu untuk seluruh persepsi pada model relaps. Untuk melihat apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak, dapat diselesaikan dengan memperhatikan plot pencar dimana titik pusat menggambarkan nilai yang diantisipasi, sedangkan poros ke atas menggambarkan nilai kuadrat yang tersisa. Jika plot penyebaran memberikan contoh spesifik, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini digunakan alat SPSS 21.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Menurut (Suliyanto, 2008:173) "uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak".
2. Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat

Metode Analisis Data

Strategi logis yang akan digunakan untuk menguji spekulasi yang digunakan dalam ulasan ini adalah pengujian relaps langsung secara langsung. Relaps langsung digunakan untuk membedah hubungan sebab akibat antara satu variabel kepuasan kerja dengan satu variabel kinerja pegawai. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana yaitu sebagai berikut Suliyanto (2008:160):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intrcept*

b = Koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

e = Nilai Residu (error).

C. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas dan uji reliabilitas

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka koefisien hubungan yang diperoleh rhitung untuk benda artikulasi nomor 1 sampai 9 adalah positif. Berdasarkan hasil pengujian di Kantor Camat Fanayama terhadap 15 responden diperoleh rtabel sebesar 0,514 dengan derajat besar 0,05 dan pada pengujian di Kantor Camat Telukdalam terhadap 32 responden diperoleh rtabel sebesar 0,349 dengan derajat kritis 0,05. Dengan demikian cenderung beralasan bahwa hal-hal yang dinyatakan nomor 1 sampai dengan 9 dinyatakan substansial dengan alasan bahwa rhitung > rtabel. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,937 > 0,60 dan pada penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,918 > 0,60, Karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

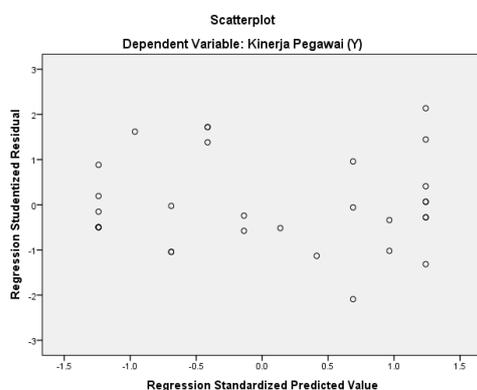
Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka koefisien hubungan r yang ditentukan untuk hal artikulasi nomor 1 sampai 15 adalah positif. Nilai r_{tabel} sebesar 0,514 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari uji coba di Kantor Camat Fanayama dengan jumlah responden 15 orang, dan r_{tabel} sebesar 0,349 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari penelitian di Kantor Camat Telukdalam dengan jumlah responden 32 orang. Oleh karena itu, dapat beralasan bahwa hal-hal yang diumumkan pada angka 1 sd 15 diucapkan substansial dengan alasan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,978 > 0,60 dan pada penelitian nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,861 > 0,60, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Berdasarkan pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dari populasi terdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,916 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil olahan peneliti 2023, dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21.0 For Windows.

Berdasarkan gambar di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi tradisional karena data mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut sehingga menunjukkan pola sebaran normal.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Std. Error		
	B				
(Constant)	31.971	6.084	5.255	.000	
1 Kepuasan Kerja (X)	.819	.150	5.471	.000	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023), Dengan Alat Bantu Perangkat Lunak SPSS 21.0 For Windows.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh thitung bernilai 5,471 sedangkan ttabel bernilai pada $\alpha = 0,005$ dengan tingkat peluang $n-k (32-1) = 31$ adalah 1,696 dan nilai besarnya $000 < 0,05$. Karena nilai thitung (5,471) > ttabel (1,696) maka pilihan H_0 ditolak dan H_a diakui, maka dapat beralasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.707 ^a	.499	.483

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,499 (49,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 49,9% keragaman variabel terikat (kinerja

pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Persamaan Regresi

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diperoleh persamaan regresi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 31,971 + 0,819X$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = 31,971

b = 0,819

X = kepuasan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki tanda positif. Hal ini peningkatan variabel kepuasan kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan di atas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 31,971 merupakan nilai kinerja pegawai (Y). Saat ini kepuasan kerja (X) bernilai nol, maka koefisien (b) sebesar 0,819, maka dengan adanya nilai variabel kepuasan kerja (X) akan meningkatkan nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 0,819 atau 81,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di

Kantor Camat Telukdalam. Berdasarkan model persamaan regresi linear sederhana diperoleh nilai $Y = 31,971 + 0,819X$, hal ini didukung beberapa hasil nilai pengujian sebagai berikut:

- Ada pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai $t_{hitung} (5,471) > t_{tabel} (1,696)$.
- Nilai koefisien determinasi sebesar 0,499 artinya kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 49,9% sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

Saran

Dalam penelitian ini ada beberapa poin yang menjadi saran di Kantor Camat Telukdalam yaitu:

- Agar pegawai bekerja dengan baik, maka pegawai harus menyukai pekerjaan sehingga tidak ada rasa kebosanan terhadap pekerjaan yang diberikan atasan.
- Untuk meningkatkan keefektifan pegawai dalam bekerja, maka pegawai sebaiknya bekerja untuk lebih baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
- Untuk menyelesaikan pekerjaan, diharapkan agar pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik dan cepat.
- Untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, maka pegawai harus bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

F. Daftar Pustaka

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Unimal Press.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf.

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Busro, Muhamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album “Keramat” Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>
- Harefa, D., Dkk. (2024). [Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara](https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117). Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. *Nuta Media*
- Kamaroellah. 2014. *Budaya Organisasi*. Surabaya:Salsabila Putra Pratama.
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkat Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. *Nuta Media*
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa’ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning*

- (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhani Gowasa (2022). [Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap \(Samsat\) Telukdalam](#) vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Priyono dan Marnis. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional .HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Setyadi, Djoko. 2021. *Manajemen sumber daya manusia dan penelitian ilmiah*. Samarinda: Unitomo.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suliyanto. 2018. *Teknik Proyeksi Bisnis Teori dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel*. Yogyakarta: Andi.
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Waruwu, A. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Huruna Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 17-30.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1916>
- Wau, Christiana Surya W. 2022. students' Difficulties In Writing Definition Paragraph At The Third Semester Students Of English Language Education Study Program Of STKIP Nias Selatan. *FAGURU : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 1-9
- Werniawati Sarumaha .(2022). Vol 5 No 1 (2022) [Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan](https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855)
- Zebua, N. R. (2024). Analisis Swot Pada Usaha Rumah Makan Nasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 1-16.
<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1855>