

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN Muhammad Reza<sup>1</sup>, Dr.Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap<sup>2</sup>, Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP.<sup>3</sup> 1Program Studi Adminitrasi Publik Fakultas Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Uniska Banjarmasin Muhammad\_Reza@gmail.com ABSTRAK Muhammad Reza, NPM. 17120361 “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”.

Bimbingan Bapak Dr.Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP sebagai Co-Pembimbing. Dalam menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja Pegawai, pimpinan perlu mengingat bahwa kepuasan kerja Pegawai yang belum optimal dapat menyebabkan kinerja pegawai, terlebih di masa Pandemi Covid-19 saat ini yang membolehkan pegawai untuk bekerja dari rumah (Work From House) tentunya lebih membuka peluang pada oknum pegawai yang pada masa normal saja mempunyai kinerja yang kurang sering bersikap kurang sehingga belum mencapai kinerja yang diharapkan Tujuan dalam penelitian ini adalah :, apakah Kepuasan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, bagian Perencanaan Keuangan dan Aset pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan menggunakan Instrumen mengumpulkan data berupa kuesioner, wawancara, observasi dan studi Pustaka dengan jumlah populasi sebanyak 53 orang dan jumlah sampel adalah 35 orang dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan Variabel Kepuasan kerja secara terhadap kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan  $p ( 0,033) < a ( 0,05)$ . Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja ABSTRACT Muhammad Reza, NPM. 17.12.0361.

The Influence of Competence and Performance on Employee Performance in the Financial and Asset Planning Division at the General Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Adrvisor I Mr. Dr.Murdiansyah Herman, S.Sos., M.Ap and Advisor II Mrs. Fika Fibriyanita, S.Sos., M.AP In creating a condition that can provide employee job satisfaction, leaders need to remember that employee competencies and job satisfaction that are not optimal can cause employee performance, especially during the current Covid-19 pandemic which allows employees to work from home (Work From House).

more open opportunities for unscrupulous employees who in normal times have less performance and less often behave so that they have not achieved the expected performance The objectives in this study are: whether job satisfaction ly has a significant effect on employee performance in the Financial and Asset Planning section at the General Bureau of the Provincial Secretariat South Kalimantan.

The method used in this study is quantitative using instruments to collect data in the form of questionnaires, interviews, observations and literature studies with a population of 53 people and the number of samples is 35 people using multiple linear regression to analyze the data. The results

of this study there is a significant influence on the Job Satisfaction Variable ly on the performance of employees of the Financial and Asset Planning section at the General Bureau of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province  $p ( 0.033) < ( 0.05)$ .

Keywords: Competent, Job Satisfaction, Performance PENDAHULUAN Kewenangan Perencanaan Pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2013 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota. Biro Umum Sekretariat Daerah sebagai salah satu Lembaga Perencana Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah 1 Undang-undang Nomor 32 Tahun 2013 tentang Pemerintahan Daerah, pasal 14, ayat (1) 5 mengemban 4 (empat) wajib dilaksanakan, yaitu urusan Bidang Tata Ruang, Bidang Ekonomi, Bidang Sosial Budaya dan Bidang Statistik, Pengendalian dan Evaluasi.

Untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan Biro Umum Sekretariat Daerah harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari Sumber Daya Manusia yang Produktif, Inovatif, Kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber Daya Manusia Organisasi atau Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui Peningkatan kepuasan kerja Pegawai.

Kompetensi seorang pegawai dengan pegawai lain memiliki tingkat yang berbeda. Membina dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) serta meningkatkan kompetensi pegawai merupakan kewajiban organisasi. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai lembaga Perencana Daerah merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas menyelenggarakan Manajemen Pegawai Daerah.

Dalam melaksanakan kegiatannya didukung 130 (seratus tiga puluh) pegawai, yaitu terdiri Sekretariat, Bidang Keuangan, Bidang Tata Ruang, Bidang Sosial Budaya, Bidang Ekonomi dan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi dengan volume tugas dan beban pekerjaan yang tidak sama. Secara teori berbagai definisi tentang kompetensi biasanya terkandung karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Menurut Trotter dalam Saifuddin (2013) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan dengan kata lain kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Sri Lastanti (2012) mendefinisikan Kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga menyebabkan terjadi perbedaan kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik tentunya akan memiliki kinerja yang baik,

tentunya dengan kinerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja baik dari sisi pegawai maupun atasan sebagai perwakilan dari organisasi, sehingga dengan kompetensi yang baik tentunya akan menumbuhkan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai pun menjadi baik dalam kata lain pegawai akan mempunyai prestasi yang baik.

Saat ini yang nampak dipermukaan menurut pengamatan peneliti, kondisi kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah cukup baik, khususnya dihari Senin karena setiap pegawai biasanya mempunyai tingkat kehadiran yang jelas karena mengikuti upacara pagi, namun dihari lainnya prosentase kehadiran terasa kurang, apalagi dengan adanya Pandemi Covid-19 yang mengharuskan untuk menjaga jarak dan adanya anjuran bekerja dari rumah (Work From House) tentunya kinerja pegawai tidak dapat diamati secara langsung, walaupun PSBB menyebabkan adanya pengaturan kerja piket di kantor, yang artinya hanya sebagian pegawai yang ditugaskan piket dan masuk kerja ke kantor, itupun masih ada pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, bersifat pasif dan menunda-nunda pekerjaan dengan alasan PSBB menyebabkan lebih sulit berkoordinasi dan menggunakan aplikasi daring Zoom untuk koordinasi masih banyak yang belum memahami padahal sudah disiapkan perangkat yang standar untuk keperluan itu, keadaan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang belum diketahui karena tidak bisa diamati secara mendalam akibat waktu kerja di masa Pandemi diatur sedemikian rupa, kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai guna dapat melaksanakan kinerja secara maksimal.

Untuk menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja Pegawai, pimpinan perlu mengingat bahwa kepuasan kerja Pegawai yang belum optimal dapat menyebabkan kinerja pegawai, terlebih di masa Pandemi Covid-19 saat ini yang membolehkan pegawai untuk bekerja dari rumah (Work From House) tentunya lebih membuka peluang pada oknum pegawai yang pada masa normal saja mempunyai kinerja yang kurang sering bersikap kurang sehingga belum mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itulah peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”.. 2. Rumusan Masalah Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : Apakah Kepuasan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ? 3.

Tujuan Penelitian Tujuan Penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan 4. Manfaat Kajian Adapun kegunaan dalam penulisan karya ilmiah ini bermanfaat untuk : a. Manfaat Teoritis Dari segi teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah Khasanah Ilmu Pengetahuan dibidang SDM terutama mengenai Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, selanjutnya juga dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang penelitian yang sejenis. b.

Manfaat Praktis Bagi Peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau masukan bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Kerangka konseptual Kepuasan kerja dan komitmen

masing-masing sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Berdasarkan konsep diatas maka peneliti mencoba menguraikan dalam kerangka pikir adalah sebagai berikut : Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis Sumber dikembangkan dari penelitian Wilson (2012) 6. Hipotesis Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus diuji kebenarannya melalui kajian. (Sugiyono 2010).

Hipotesis dalam kajian ini adalah : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan kerja Pegawai terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan METODE PENELITIAN Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) dalam bukunya mengatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah .

dengan obyek penelitian adalah pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 53 orang. Karena adanya Pandemi Covid 19 menyebabkan tidak semua pegawai dapat masuk bekerja secara bersamaan sehingga jumlah Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan sebanyak 35 orang.

dengan teknik Analisis Data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas dan pengujian persyaratan analisis seperti Uji Normalitas dan analisis regresi berganda. HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Deskriptif a. Kepuasan Kerja (X) Dari data- data yang telah peroleh dari hasil kuisisioner yang diberikan peneliti kepada responden, kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan.

Indikator Kepuasan kerja Pegawai terdiri 4 (empat) pernyataan yaitu : Kebutuhan, Perbedaan, Pencapaian nilai dan Keadilan. berikut rata-rata hasil jawaban mengenai indikator Kepuasan kerja Pegawai : .Tabel 11 Penghasilan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_- 6 12 17 - \_- 17,14 34,29 48,57 - \_ \_ \_ \_35 \_100 \_Nilai mean \_3,3 \_ \_Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel terlihat ada 17,14% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa penghasilan yang di terima cukup untuk memenuhi kebutuhan, kemudian yang menyatakan cukup setuju ada 34,29% responden, 48,57% responden menyatakan setuju.

Artinya lebih dari 50 % responden yang mengakui dan membenarkan bahwa Penghasilan yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan nilai mean 3,3 sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 83 % responden yang menyatakan bahwa Penghasilan yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tabel 2 saya dapat membangun kerjasama dengan teman sejawat yang memiliki latar belakang berbeda Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_- 7 13 15 - \_- 20 37,14

42,86 - 35 100 Nilai mean 3,2 Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 20 % responden menyatakan tidak setuju terhadap saya dapat membangun kerjasama dengan teman sejawat yang memiliki latar belakang yang berbeda di Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan.

Kemudian yang menyatakan cukup setuju ada 37,14 % responden yang merasakan bimbang terhadap saya dapat membangun kerjasama dengan teman sejawat yang memiliki latar belakang yang berbeda kemudian 42,86 % responden menyatakan setuju, artinya lebih dari 50 % responden yang mengakui dan membenarkan bahwa pegawai dapat membangun kerjasama dengan teman sejawat yang memiliki latar belakang yang berbeda dengan nilai mean 3,2 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni tepat 80 % responden yang menyatakan kebenarannya, bahwa hubungan antar pegawai yang sudah terjalin baik berkat kerjasama antar sesama pegawai dalam bekerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan.

Tabel 3 Pimpinan selalu memberi penghargaan atas prestasi yang berhasil saya raih Interval Kategori Jumlah Prosentase (%) 1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju - 9 10 12 4 - 25,71 28,57 34,29 11,43 35 100 Nilai mean 3,3 Sumber, Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 25,71 % responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan Pimpinan selalu memberi penghargaan atas prestasi yang berhasil saya raih di Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan, kemudian yang menyatakan cukup setuju ada 28,57 % responden, artinya responden yang merasakan bimbang Pimpinan selalu memberi penghargaan atas prestasi yang berhasil diraih kemudian ada yang 34,29% menyatakan setuju dan 11,42% responden menyatakan sangat setuju, artinya lebih dari 50 % responden yang mengakui dan membenarkan dengan nilai mean 3,3 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni tepatnya 74,29 % responden menyatakan bahwa Pimpinan selalu memberi penghargaan atas prestasi yang berhasil diraih pegawai.

Tabel 4 saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan Interval Kategori Jumlah Prosentase (%) 1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju - 7 13 15 - 20 37,14 42,86 - 35 100 Nilai mean 3,2 Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 20 % responden menyatakan tidak setuju terhadap saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan, kemudian yang menyatakan cukup setuju ada 37,14% responden, artinya responden yang merasakan bimbang saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan kemudian ada yang 42,86% responden menyatakan setuju, artinya lebih dari 50% responden yang mengakui dan membenarkan bahwa saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan dengan nilai mean 3,3 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni tepatnya 80% responden yang menyatakan kebenarannya, bahwa atas pertanyaan saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan.

Tabel 5 Rata-rata Jawaban Responden Terhadap indikator Kepuasan kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan Interval Kategori Jumlah Prosentase (%) 1,00 s/d 1,79 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju - 15 18 2 - 42,85 51,42 5,71 - Jumlah 35 100 Nilai mean

\_3,27 \_ \_ \_Sumber.

Data Primer yang diolah, 2021 Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata terhadap indikator Kepuasan kerja, terhadap dari jawaban 35 responden, ternyata yang menyatakan tidak setuju ada 14,29% responden, menyatakan cukup setuju ada 34,29% responden, menyatakan setuju ada 42,86% responden, dan sangat setuju ada 8,57% responden dengan nilai mean 3,27 sehingga ada 86% responden dari rata-rata jawaban pada indikator Kepuasan kerja , yang menyatakan kebenarannya pada pernyataan Penghasilan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, saya dapat membangun kerjasama dengan teman sejawat yang memiliki latar belakang yang berbeda, Pimpinan selalu memberi penghargaan atas prestasi yang berhasil saya raih dan Saya selalu merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan.

Kinerja Pegawai (Y) Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat pernyataan yang terdiri dari kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, bekerja dengan penuh kejujuran, ketaatan pada peraturan yang berlaku, bekerja dengan penuh inisiatif, dan kecerdasan dalam pelaksanaan tugas. Dari daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden disediakan 5 (lima) pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Berikut ini hasil jawaban responden atas pernyataan pada Variabel kinerja: .Tabel 6 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan (Y1) Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_ \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_ - 6 12 17 - - 17,14 34,29 48,57 - \_ \_ \_35 \_100 \_ \_Nilai mean \_3,3 \_ \_ \_Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 6 responden atau 17,14% menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan, kemudian yang menyatakan cukup setuju ada 12 responden, artinya ada 34,29% responden yang merasakan masih bimbang terhadap Kuantitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan telah sesuai dengan harapan kemudian ada yang 48,57% responden menyatakan setuju yang mengakui dan membenarkan bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.

dengan nilai mean 3,3 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni tepatnya 93,00 % responden yang mengakui dan membenarkan bahwa pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan. Tabel 7 Semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat selesaidengan baik (Y2) Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_ \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_ - 7 13 15 - - 20 37,14 42,86 - \_ \_ \_35 \_100 \_ \_Nilai mean \_3,2 \_ \_ \_Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 20% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik, yang menyatakan cukup setuju ada 13 responden atau 37,14% responden yang merasakan masih bimbang terhadap semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik kemudian yang menyatakan setuju ada 42,86% responden menyatakan sangat setuju dan membenarkan bahwa semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik dengan nilai mean 3,4 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 80% responden yang mengakui dan membenarkan terhadap pernyataan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik.

Tabel 8 saya senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja (Y3) Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_- 9 10 12 4 \_- 25,71 28,57 34,29 11,43 \_ \_ \_ \_35 \_100 \_ \_Nilai mean \_3,3 \_ \_ \_Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 25,71 % responden menyatakan tidak setuju atau tidak mempercayai terhadap pernyataan saya senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja, yang menyatakan cukup setuju ada 10 responden, artinya ada 28,57% responden yang merasakan masih ragu atau bimbang terhadap saya senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja dan yang menyatakan setuju ada 34,29 % responden.

artinya ada 12 orang dari 35 responden yang mengakui dan membenarkan bahwa saya senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja dengan nilai mean 3,3 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 75% responden yang mengakui dan membenarkan bahwa saya senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja. Tabel 9 Saya mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan sesama teman sejawat.(Y4) Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_- 7 13 15 - \_- 20 37,14 42,86 - \_ \_ \_ \_35 \_100 \_ \_Nilai mean \_ \_3,2 \_ \_ \_Sumber : Data Primer, 2021 Dari tabel tersebut diatas, terlihat ada 20 % responden menyatakan tidak setuju atau tidak mempercayai terhadap Saya mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan sesama teman sejawat, yang menyatakan cukup setuju ada 13 responden atau ada 37,14% responden yang menyatakan masih bimbang terhadap Saya mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan sesama teman sejawat dan yang menyatakan setuju ada 42,86% responden artinya ada 15 orang dari 35 responden yang mengakui dan membenarkan bahwa Saya mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan sesama teman sejawat dengan nilai mean 3,2 sehingga dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 80 % responden yang mengakui dan membenarkan bahwa Saya mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan sesama teman sejawat.

Tabel 10 Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) Interval \_Kategori \_Jumlah \_Prosentase (%) \_1,00 s/d 1,75 1,80 s/d 2,59 2,60 s/d 3,39 3,40 s/d 4,19 4,20 s/d 5,00 \_Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Cukup Setuju Setuju Sangat Setuju \_- - 13 22 - \_- - 37,14 62,85 - \_ \_ \_ \_35 \_100 \_ \_Nilai mean \_3,27 \_ \_ \_Sumber: Data Primer yang diolah, 2021 Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata terhadap jawaban responden mengenai Variabel kinerja, yang terdiri dari 35 responden tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, ada 9 orang atau 25,71 % responden menyatakan tidak Setuju, sebanyak 10 orang atau 28,57% responden menyatakan Cukup Setuju, sebanyak 12 orang atau 34,29 % responden menyatakan setuju, dan 4 orang atau 11,43 % responden yang menyatakan Sangat Setuju dengan nilai mean 3,3 sehingga ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap Variabel Kinerja menunjukkan nilai yang tinggi, berarti dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan, Semua pekerjaan yang dibebankan dapat saya selesaikan dengan baik, senantiasa taat dan patuh dari segala aturan yang berlaku ditempat saya bekerja dan mengalami kemudahan untuk membangun hubungan komunikasi dengan dengan teman sejawat.

Analisis Kuantitatif Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 35 responden, kedua uji tersebut dilakukan sebelum peneliti mengambil data penelitian dengan mengambil sampel secara acak dari responden penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer statistic SPSS 24 Hasil Uji Validitas Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Validitas butir pertanyaan tersebut dilakukan dengan metode korelasi Pearson Product Moment (PPM). Hasil uji validitas disajikan pada penjelasan berikut: Variabel Kepuasan kerja Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas variabel kepuasan kerja Kepuasan kerja\_rhitung\_rtabel\_Keterangan \_\_P5\_0,468\_0,324\_Valid \_\_P6\_0,521\_0,324\_Valid \_\_P7\_0,754\_0,324\_Valid \_\_P8\_0,592\_0,324\_Valid \_\_Sumber : hasil penelitian diolah, 2021 Uji validitas pada instrumen variabel Kepuasan kerja dilakukan pada 4 butir pertanyaan.

Berdasarkan hasil uji validitas dari 4 butir pertanyaan tersebut dengan metode Pearson Product Momment (PPM) diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,324) dengan rentang nilai 0,486 - 0,754. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel berkaitan Kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (Lampiran terlampir).

Variabel Kinerja Tabel 12 Hasil Uji Validitas variabel kinerja Kinerja\_rhitung\_rtabel\_Keterangan \_\_P8\_0,736\_0,324\_Valid \_\_P10\_0,792\_0,324\_Valid \_\_P11\_0,634\_0,324\_Valid \_\_P12\_0,514\_0,324\_Valid \_\_Sumber : hasil penelitian diolah, 2021 Uji validitas pada instrumen kinerja pegawai dilakukan pada 4 butir pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas dari 4 butir pertanyaan tersebut dengan metode Pearson Product Momment (PPM) diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,324) dengan rentang nilai 0,514 - 0,792.

Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dapat dinyatakan valid. Hasil Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada instrumen (alat) yang dibuat untuk mengukur variabel Kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dengan metode Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas instrument disajikan dalam Tabel 5.24 Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Instrumen\_Koefisien Cronbach Alpha\_Keterangan \_\_Kepuasan kerja\_0,906\_Reliabel \_\_Kinerja\_0,935\_Reliabel \_\_Sumber : diolah 2021 Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana dalam Tabel 13 menurut Ghazali (2011) suatu instrument penelitian jika memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha  $> 0,70$  dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji normalitas Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sebaran data penelitian. Model yang baik adalah memiliki kecenderungan sebaran data (distribusi) normal. Dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi residual lebih besar dari 0,05. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode Kolmogorov-Smirnov.

Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut : Tabel 14 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  
Unstandardized Residual  
N 35  
Normal Parameters, b  
Mean .0000000  
Std. Deviation 10.05731962  
Most Extreme Differences  
Absolute .088  
Positive .080  
Negative -.088  
Kolmogorov-Smirnov Z .591  
Asymp. Sig. (2-tailed) .876  
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2021 Berdasarkan hasil uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov sebagaimana disajikan dalam Tabel 14 diketahui bahwa nilai signifikansi 0,876. Hasil tersebut lebih besar dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat dinyatakan bahwa data penelitian yang digunakan memiliki distribusi normal.

Uji multikolinearitas Uji multikolinearitas ditujukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak. Model yang baik adalah variabel independen tidak memiliki hubungan signifikan. Identifikasi model dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF).

Hasil uji Multikolinearitas disajikan dalam Tabel 5.26 Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Tolerance VIF Keterangan Kepuasan kerja 0,355 2,815 Bebas gejala multikolinearitas  
Sumber: Data Diolah, 2021 Berdasarkan hasil uji multikolinearitas sebagaimana dalam Tabel 5.26 diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja (X) memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil uji ini mengindikasikan model terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kesamaan variance dalam suatu model. Model yang baik adalah memiliki variance yang sama (homogen).

Deteksi untuk mengetahui kesamaan variance dalam penelitian ini dengan menggunakan metode grafik scatter plot. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam gambar berikut : / Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot Sumber: Data Penelitian, 2021 (telah diolah) Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode grafik scatter plot sebagaimana dalam Gambar 5.2 tersebut diketahui bahwa sebaran data cenderung menyebar tidak beraturan.

Menurut Sunyoto (2011) model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika pada scatter plot titik-titik hasil pengolahan data Zpred dan Sresid menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Dengan demikian hasil tersebut mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas atau memiliki variance sama (homogen). Pembahasan Hasil Penelitian dengan Menggunakan Alat Analisis Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan uji F dan uji t serta koefisien determinasi pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan analisis data penelitian, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 27 Tabel 5.27 Hasil Uji F, Uji t, Determinasi dan Regresi Berganda Variabel thitung ttabel Sig.

\_Koefisien B \_Keterangan \_ \_X2 \_2,209 \_2,006 \_0,033 \_0,529 \_Ha diterima \_ \_Konstanta \_ : 10,483 \_ \_Fhitung \_ : 21,679 \_ \_Ftabel (5%, df1,df2) \_ : 2,783 \_ \_Sig. F \_ : 0,000 \_ \_Adj. R2 \_ : 0,585 \_ \_ Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat dengan nilai thitung yang dihasilkan yaitu sebesar 2,209 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,006.

Hasil uji tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda sebagaimana disajikan dalam Tabel 5 maka dapat dibentuk persamaan regresinya sebagai berikut:  $Y = 10,483 + 0,529X$  Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,483 yang berarti bahwa jika diasumsikan semua variabel bebas tetap (ceris paribus) atau tanpa intervensi variabel bebas maka besarnya kinerja pegawai sebesar 10,483.

Nilai koefisien variabel Kepuasan kerja sebesar positif 0,529 yang berarti bahwa dengan asumsi variabel besar lainnya tetap, jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan (%) variabel Kepuasan kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,529. Hasil Uji Hipotesis dan Temuan Deskripsi Kompetensi, kepuasan kerja dan Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Variabel Kepuasan kerja paling banyak menunjukkan kategori cukup (51,1%).

Swasto (2013:27) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah segala aspek dari suatu pekerjaan yang menjelaskan sifat-sifat umum yang dicerminkan dalam persepsi oleh yang mengerjakannya. Sujak (2012:252-256), dengan mengutip pendapat Hackman dan Oldham mengungkapkan bahwa dalam pekerjaan perlu memperhatikan lima karakteristik pekerjaan.

Karakteristik itu akan berpengaruh pada empat karakteristik personal sehingga dapat memperluas kebutuhan pegawai yang tumbuh terus, untuk mempelajari pekerjaan baru dan yang terakhir dapat meningkatkan kinerjanya. Karakteristik pekerjaan itu dimaksud adalah variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi. Berdasarkan analisis deskriptif indikator variabel berkenaan dengan Kepuasan kerja sebagaimana dalam Tabel 5.6

diketahui bahwa secara umum memiliki rata-rata sebesar 3,5. Sedangkan berdasarkan indikator variabel Kepuasan kerja adalah motivasi pelaksanaan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 3,7. Kinerja pegawai paling banyak menunjukkan kategori cukup (44,4%). Berdasarkan analisis deskriptif indikator kinerja pegawai sebagaimana dalam Tabel 5.10 diketahui bahwa secara umum memiliki rata-rata sebesar 3,5.

Sedangkan berdasarkan indikator kinerja pegawai adalah pegawai bekerja dengan efisien memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu sebesar 4,0. Pengaruh Secara Variabel yang Terdiri dari Kompetensi, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Adanya pengaruh secara variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan tersebut ditunjukkan dengan data yang diperoleh peneliti variabel Kepuasan kerja sebagaimana dalam Tabel 3 diketahui bahwa paling banyak pegawai menunjukkan kategori cukup (51,1%).

Kepuasan kerja tersebut ditunjukkan dengan tanggung jawab sebagai indikatornya. Sehingga dengan tanggungjawab tersebut akan mampu menumbuhkan kinerja pegawai dalam organisasi. Hal tersebut ditunjukkan data yang diperoleh peneliti terkait kinerja pegawai sebagaimana dalam Tabel 9 diketahui bahwa paling banyak kinerja pegawai kategori cukup (44,4%). Hasil penelitian ini memperkuat bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang cukup juga berdampak pada kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

**PENUTUP** Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh signifikan Variabel Kepuasan kerja secara terhadap kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan  $p (0,033) < \alpha (0,05)$  Saran Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan selatan berkaitan dengan pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut: 1.

Kebijaksanaan dan administrasi organisasi yang dilandasi kepentingan bersama harus mencerminkan aspirasi pegawai sehingga kebijaksanaan itu dapat dilaksanakan dengan baik, hubungan kerja antar pegawai harus diciptakan dan ditingkatkan agar terjalin kerjasama yang baik antar pegawai, hal tersebut tentunya mendukung kinerja pegawai. 2.

Perhatian pimpinan kepada pegawai diupayakan secara adil merata sehingga memberikan efek positif, memberikan lebih banyak kesempatan pada pegawai untuk menuangkan ide-ide dalam pelaksanaan pekerjaan akan memacu pegawai bekerja lebih baik serta mempromosikan pegawai yang berprestasi akan lebih meningkatkan kinerja. 3. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup atau jumlah responden yang dijadikan sampel sehingga hasil penelitian belum mewakili pendapat pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan secara keseluruhan mengingat yang dijadikan sampel hanya bagian perencanaan dan evaluasi untuk kedepannya perlu diadakan penelitian lagi dengan ruang lingkup lebih luas dengan aspek penilaian yang lebih mendalam. DAFTAR PUSTAKA Arikunto, Suharsimi.,

2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta. Buhler, Patricia, 2013, Alpha Teach Yourself Management Skills, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada. Davis, Keith., 2013. Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga Dessler, Gary.,

2013, Manajemen Sumber-daya Manusia, Jakarta: Prehallindo Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 2012. Organisasi, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara. Gujarati, DN., 2003, Basic Econometrics, Third Edition, Mc Graw Hill, New York. Ghozali, Imam, (2013)“Aplikasi Analisi Multivte dengan Program SPSS”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,. Groundlund, Norman E.(1971) Reading and measurement education. The Macmillan Co. London. Handoko, T Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFU UGM.

Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2013, Manajemen Personalialia. BPFU-Yogyakarta. Maryoto, Susilo, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFU UGM. Nugroho, Bhuono

Agung,(2012). “Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS”, CV Andi Offset, Yogyakarta. Reksomadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2013, Organisasi Organisasi. Yogyakarta: BPFE.

Robbin, Stephen, 2012, Perilaku Organisasi, Jakarta: Prehalindo Siagian, Sondang P, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Tim Penyusun. 2018. Pedoman Penulisan Tesis Program S2 Sumber Daya Manusia UNISKA MAB Al Banjari Kalimantan Selatan, Kalimantan Selatan: UNISKA