PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG

SKRIPSI

OLEH

MARSES PURNAWATI
NPM. 19040013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen kepegawaian menjadi sangat penting bagi organisasi dalam rangka mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:98). Hal ini berlaku baik bagi Pengelolaan SDM identik dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, tindakan dan kinerja karyawan. Manajemen pengelolaan SDM termasuk menganalisa dan mendesain pekerjaan, menetukan kebutuhan SDM merekrut calon pegawai potensil, penyeleksian, pelatihan, pengembangan serta memberikan penilaian kepada kinerja SDM.

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolok ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Pegawai dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja.

Antara pegawai satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasikan sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap pegawai mempengaruhi pegawai tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Sikap diartikan juga sebagai suatu yang konstruk untuk memungkinkan dilihat aktifitas. Walaupun pembentukan sikap seringkali tidak didasari oleh orang yang bersangkutan akan tetapi sikap bersifat dinamis dan terbuka terhadap kemungkinan perubahan karena interaksi seseorang dengan lingkungan di sekitarnya. Kemudian sikap hanya akan ada artinya bila ditampakan dalam bentuk peryataaan perilaku baik perilaku lisan maupaun perilaku perbuatan.

Selain sikap kerja, dalam bekerja pegawai juga dihadapkan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa

banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Jackson dan Mathis, 2015:66).

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong merupakan instansi yang bertanggung jawab atas terlaksananya pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Lebong. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan masyarakat di dapat dibagian pelayanan umum di staf kantor bupati gowa. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan sikap dan kepuasan kerja pegawainya yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong adalah masih kurangnya sikap kerja pegawai yang dilihat dari

pegawai yang hanya menerima tugas yang diberikan kepadanya dan hanya menyelesaikan tugas tersebut. Pegawai belum memiliki keinginan untuk menciptakan suatu pekerjaan dari ide yang diberikannya terhadap organisasi, dalam bekerja terkadang pegawai kurang merespon yang diperintahkan atasan, hal ini terjadi karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Jika dilihat dari kepuasan kerja, masih rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai yang memiliki presatasi dan juga promosi jabatan yang masih menggunakan sistem kekeluargaan. Selain itu pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya karena tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, hubungan dengan atasan yang kurang harmonis karena atasan yang terlalu berwibawa membuat bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini, adalah “Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?

3. Bagaimana pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong .
3. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesunguhnya.
2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, sebagai masukan dalam pembinaan Pegawai khususnya untuk kepuasan kerja dan sikap kerja dalam upaya peningkatan kinerja
3. Bagi pembaca/peneliti selanjutnya, sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar tidak keluar dari pokok permasalahan perlu ada batasan masalah yang jelas yaitu penelitian hanya akan meneliti tentang kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Sikap kerja yang indikatornya menurut Budiman dan Riyanto (2015:98), yaitu menerima (*receiving*), merespons (*responding*), menghargai (*valving*), bertanggung jawab (*responsible*)
2. Kepuasan kerja dengan indikator menurut Luthans (2014:92) yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*worker*), Promosi (*promotion*) dan Gaji atau upah (*pay*).
3. Kinerja dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:12) yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, inovasi, inisiatif pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang

efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.1.2 Sikap Kerja

Sikap menurut Kotler (2017:200), adalah evaluasi, perasaan emosional dan kecenderungan tindakan atau tidak menguntungkan dan bertahan lama dari seseorang terhadap suatu objek atau gagasan. Sikap memegang peranan yang penting dalam membentuk suatu perilaku. Sikap konsumen adalah faktor penting yang akan mempengaruhi keputusan konsumen.

Pada umumnya, sikap digunakan untuk menilai efektifitas kegiatan pemasaran.Sikap menempatkan seseorang ke dalam suatu pikiran untuk menyukai dan tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu,bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut. Ada kecenderungan untuk menganggap bahwa sikap merupakan faktor yang tepat untuk meramalkan perilaku yang akan datang. Jadi, dengan mempelajari sikap, seseorang diharapkan dapat menentukan apa yang akan dilakukannya.

Sikap menurut Setiadi, (2016:145) sikap adalah suatu mental dan saraf sehubungan dengan kesiapan untuk menanggapi,

diorganisasi melalui pengalaman dan memiliki pengaruh yang mengarah dan atau dinamis terhadap perilaku. Sikap juga memainkan peranan utama dalam membentuk perilaku dengan melakukan riset pasar tentang sikap, baik sikap sebelum atau sudah membeli dan tanggapan konsumen terhadap produk tersebut..

2.1.3 Indikator Sikap Kerja

Menurut Budiman dan Riyanto (2015:98), indikator dari sikap kerja adalah sebagai berikut:

a. Menerima (*receiving),* menerima diartikan bahwa orang (subjek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (objek).
b. Merespons (*responding*), memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dari sikap. Karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan, terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah, adalah berarti bahwa orang menerima ide tersebut.
c. Menghargai (*valving*), mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.
d. Bertanggung jawab (*responsible*), bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala risiko merupakan sikap yang paling tinggi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2014:45), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaaan mereka. Menurut Hasibuan (2014:52) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana sikap kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas

jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Robins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja karakteristik berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaann pekerja terhadapa pekerjaanya, apakah senang atau suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaanya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaanya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaanya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau yang

sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami seseorang, dimana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia harapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja instansi tempatnya bekerja.

Pegawai adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi seriap instansi. Mereka juga menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapinya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaanya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebabkan kepadanya.

Indrawijaya (2017:72) mengemukakan alasan pentingnya instansi memperhatikan kepuasan kerja pegawai, diantaranya :

1. Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, baik manajer maupun

bawahan mengingatkan waktu tersbut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebagiaan.

2. Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting dan cenderung akan membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. Alasan kesehatan jasmani, mereka yang menyenangi pekerjaanya cenderung lebih sehat dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang tidak mereka senangi.

Dari ketiga alasan di atas, dapat diketahui bahwa dalam kehidupan organisasi modern, dijadikan sebagai tingkat kematangan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:12) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Faktor Promosi jabatan

   Pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada pegawai yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke

jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya.

2. Faktor Kompensasi

   Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga bisa berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

3. Faktor Sikap kerja

   Sikap kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan keja menurut Luthans (2014:92). Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

   Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam

melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

   Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keselurahan didasarkan pada ketertarikkan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pimpinan yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjannya.

3. Teman sekerja (*worker*)

   Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

   Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningktan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*pay*)

   Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

2.1.6 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda Siagian (2014:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2014:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari

sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai akan berdampak terhadap kemajuan suatu organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mahmudi (2015:21), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Faktor personal (Individu) meliputi : pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
b) Faktor kepemimpinan meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
c) Faktor *team* meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim dan juga perusahaan.
d) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Sedangkan menurut Harbani (2013:186), faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
b) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
c) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
d) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
e) Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:181) beberapa hal yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain :

a) Keterampilan merencanakan meliputi : menilai dan menetapkan priorias dari bidang hasil, merancang rencana jangka panjang dan pendek yang realistis, merumuskan jadwal yang mungkin, mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dan hambatan-hambatan kearah pencapaian hasil yang dituntut
b) Keterampilan mengorganisasi meliputi: mengelompokkan

kegiatan demi penggunaan optimal atas sumber-sumber personel dalam rangka mencapai tujuan, secara jelas mendefinisikan tanggung jawab dan batas mewenang bawahan dan meminimalkan kebingungan dan ketidakefisienan dalam operasi kerja.

c) Keterampilan mengarahkan meliputi: kemampuan untuk memandu dan menekankan proses motivitasi, komunikasi dan kepemimpinan.

d) Keterampilan mengendali, meliputi : menetapkan prosedur yang tepat untuk terinformasi tentang kemajuan kerja bawhaan, mengindentifikasi simpangan dalam kemanjuan tujuan kerja dan menyesuaikan diri dalam kerja untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan telah dicapai.

e) Menganalisis masalah meliputi: menetapkan dana yang berhubungan dengan permasalahan, membedakan fakta-fakta yang berarti dari yang kurang berarti, menetapkan hubungan timbal balik dan mencapai pemecahan yang kelihatannya praktis

2.1.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:12), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi

ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap

mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah :

1. Susena dan Rahman (2021) Dosen Universitas Dehaen Bengkulu dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasaan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor KPKNL Bengkulu. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda Y = 8,993 + 0,424X1 + 0,381X2 + 6,136(e). Koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa X1 (Kompensasi), dan X2 (kepuasan) berpengaruh terhadap Motivasi (Y) sebesar 47,4%

sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian untuk variabel X1 (motivasi) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar 2,424 > 1,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Hasil pengujian untuk variabel X2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar 3,258 > 1,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Nilai Fhitung > Ftabel (22,986 > 3,29) dengan nilai signfikan sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X1 (motivasi) dan X2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

2. Satriani (2021) mahasiswa Universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Hasil analisis regresi menunjukkan Y = 12,190 + 0,198X1 + 0,525 X2, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya

terdapat pengaruh positif antara X1 (komitmen organisasi) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,419. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu sebesar 41,9%, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel X1 (komitmen organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,038 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X1 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Variabel X2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka X2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu

3. Siti Lam‘ah Nasution (2019) dengan judul Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pp London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

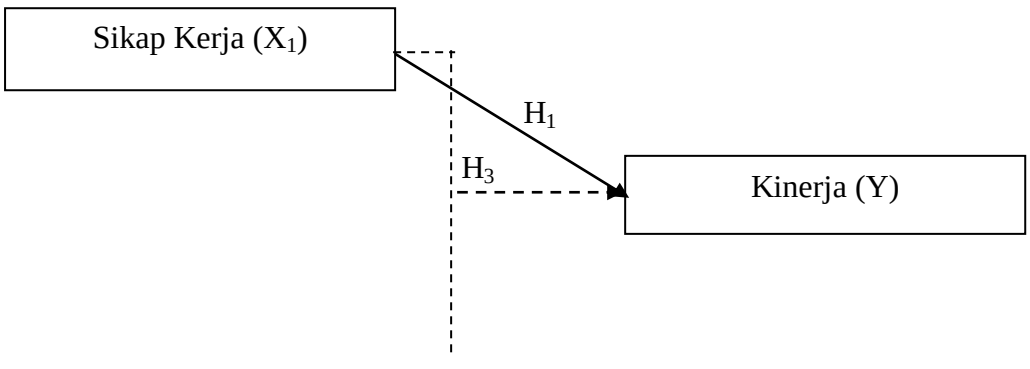
dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Variabel sikap kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui bahwa kinerja karyawan mampu 17 dijelaskan oleh sikap kerja dan kepuasan kerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

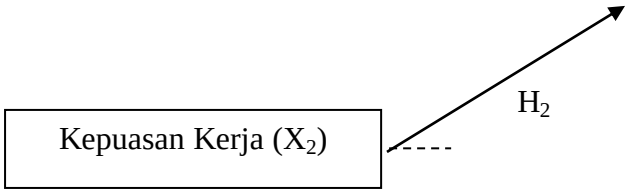
4. Rosmaini, Hasrudy Tanjung(2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. Penelitian ini ditujukan untuk menguji efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru SMK muhammadiyah Salatiga dengan total sampel sejumlah 52 guru. Dari analisis data menunjukkan bahwa efek motivasi dan kepuasan bekerja pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga adalah signifikan dengan signifikansi 0,003<0,05. Fvalue of 6,378, dengan kontibusi efektif sebesar 20,7%.

2.3 Kerangka Analisis

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah, maka perlu disusun kerangka analisis seperti pada gambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Analisis





Keterangan :

——————→ : Pengaruh secara parsial

- - - - - - - - - - - - → : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat adanya pengaruh antara sikap kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

H_2 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

H_3 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

3.2 Definisi Operasional

Adapun defenisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sikap kerja adalah respon dari Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi maupun kepada rekan kerja.
2. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja serta kerjasama antar Pegawai.
3. Kinerja adalah hasil upaya dari Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80), 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. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada 3 bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong sebanyak 38 orang pegawai yang terdiri dari 23 orang ASN dan15 orang honorer, dengan rincian seperti pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Kriteria Responden

No	Tim/Fungsi	ASN	Honorer
1	Bagian hukum	9	5
2	Bagian pemerntahan	7	4
3	Bagian administrasi pembangunan	7	6
Total		23	15

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong, 2023

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Selanjutnya, supaya jumlah sampel yang diambil representatif maka digunakan teknik pengambilan sampel. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sensus* karena semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:90). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden.

Pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti karena lebih sederhana dan memiliki nilai tengah yang digunakan untuk menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini lazim digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Untuk analisis

kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2016:84)

3.5 Metode Analisis

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitain ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 21.0.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila tedapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal *reliabilatas instrument* dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butur-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach.* Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = kinerja

X_1 = sikap kerja

X_2 = kepuasan kerja

bi,b2 = koefesien korelasi

a = Nilai konstanta

e = erorr

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2 karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho : bi = 0, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha: bi ≠ 0, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikani > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan

hipotesis yang diuji:

Ho : b1 = b2 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Budiman & Riyanto A. 2015. *Kapita Selekta Kuisioner Pengetahuan Dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika.

Danim, Sudarwan. 2016. *Kinerja Staf dan Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: BPFE

Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Indrawijaya, A. I. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.

Susena. Karona dan Rahman, Abdul. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasaan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor KPKNL Bengkulu*. Jurnal Emba Review, Vol. 1 No. 2 D

Luthans, Fred. 2014. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.

Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya

Mekta, Hendrawan Qonit. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*

Muhyi, Herwan Abdul. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Sikap kerja pada Pelayaran*. Tesis, Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpad

Narimawati, Umi. 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Medi

Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Satriani, Ayu. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bengkulu*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.

Siagian, S.P. 2014. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.

Soekidjan, 2016. *Manjaemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara

Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi,* Yogyakarta: Andi Offset

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi.* Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group

Wahyudi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. *Skripsi Universitas Dehasen Bengkulu*

Widayanti, Catur. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Sikap kerjaonal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN : 2747-0199 Volume 1, Issue 1.*

Zainuddin, 2015. *The Journalist.* Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SIKAP KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBONG

Peran dan partisipasi Saudara/i dalam memberikan penilaian terhadap berbagai pernyataan dikuesioner ini sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS PENELITI

Nama	: **MARSES PURNAWATI**
NPM	: 19040013
Universitas	: Universitas Dehasen
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi / Manajemen

II IDENTITAS RESPONDEN

Nama	……(boleh tidak di isi)	
Jenis Kelamin	☐ Laki – Laki	☐ Perempuan
Pendidikan terakhir	☐ SLTA ☐ D3	☐ S1 ☐ S2
Umur	☐ 20 – 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun	☐ 41 – 50 tahun ☐ Lebih dari 50 tahun
Masa Kerja	☐ < 3 tahun ☐ 3 – 6 tahun	☐ 6 – 9 tahun ☐ > 9 tahun

III. PETUNJUK PINGISIAN KUESIONER

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan Pilihan Jawaban :

STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

A. SIKAP KERJA (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Menerima						
1	Pegawai menerima semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya					
2	Pegawai menerima semua keputusan dari pimpinan					
3	Pegawai bersikap menerima semua masukan dari rekan kerja					
Merespon						
4	Selalu merespon dengan cepat apabila ada pertanyaan dari teman kerja					
5	Apabila ada perintah dari atasan pegawai akan cepat merespon tugas tersebut					
Menghargai						
6	Pegawai menghargai keinginan dari teman kerja					
7	Selalu menghargai pendapat dari orang lain					
8	Menghargai hasil kerja dari pegawai lain					
Bertanggungjawab						
9	Bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikann					
10	Bertanggungjawab menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					

B. KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan itu sendiri						
1	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat					
2	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keinginan					
Hubungan atasan dengan bawahan						
3	Atasan memberikan pekerjaan dengan memberikan penjelasan yang jelas					
4	Atasan selalu memberikan arahan dalam bekerja					
Teman kerja						
5	Dalam melaksanakan tugas, selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja					
6	Saling membantu jika terjadi masalah					
Promosi						
7	Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir					
8	Kebijkan promosi sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
Gaji dan upah						
9	Besarnya gaji yang diterima mampu memberikan kepuasna kerja					
10	Adanya tunjangan untuk keluarga dapat meningkatkan kepuasan kerja					

C. KINERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas pekerjaan						
1	Memiliki keterampilan yang tinggi dalam bekerja					
2	Selalu teliti dalam bekerja					
Kuantitas pekerjaan						
3	Memiliki target dalam bekerja					
4	Mampu menyelesaikan semua beban pekerjaan yang diberikan					
Pengetahuan pekerjaan						
5	Memiliki pengetahuan yang tinggi tentang pekerjaan					
6	Adanya penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan					
Kerjasama tim						
7	Adanya kerjasama dengan sesama pegawai					
Kreatifitas						
8	Mampu memecahkan masalah					
Inovasi						
9	Memiliki ide yang tinggi dalam bekerja					
Inisiatif						
10	Adanya inisiatif dalam memecahkan masalah					