

**IDENTIFIKASI SUMBER KEPUASAN KERJA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PETUGAS UNIT
PENGELOLA KEGIATAN
PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN LUMAJANG**

Oleh:

KASNO¹ , HESTI BUDIWATI²
STIE WIDYA GAMA LUMAJANG
Email: kasno2000@yahoo.com

Abstract

This study aims to identify the source of job satisfaction and its effect partially or simultaneously on the performance of Activity Management Unit officer PNPM in Lumajang. Sources of job satisfaction were used in this study refers to the dimensions of job satisfaction include: (1) employment, (2) the conditions of employment, (3) salary, (4) co-workers, (5) the safety and security of employment, (6) supervision. Sources of job satisfaction will be tested influence either partially or simultaneously on performance. The population in this study is the Project Management Unit officer PNPM in Lumajang, with the number of samples taken as respondents by 37 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that only partially work variables that significantly influence the performance, while the variable conditions of employment, salary, co-workers, K3 and supervision no significant effect on performance. Simultaneously source of job satisfaction have a significant effect on performance. The coefficient of determination shows that the performance is influenced by 48.4 % performance can be explained by the variable of work, working conditions, salary, co-workers, occupational health and safety monitoring, while the remaining 51.6 % performance is influenced by other variables. Further research is expected to contribute in the development of management science studies, especially the management of human resources, so it can be a reference for similar research and advanced research

Keywords : Job Satisfaction , Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana

performance atau kinerja karyawannya mengemban tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien. Suatu lembaga, baik lembaga pemerintah

maupun lembaga yang dinamakan perusahaan ataupun yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan, tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga atau perusahaan tersebut, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Membangun tim berkinerja tinggi selain diperlukan kesadaran akan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota, juga sangat penting diperlukan kemampuan dan komitmen penuh seluruh anggota. Komitmen anggota untuk berkinerja tinggi juga dipengaruhi salah satunya tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Moh. Asad dalam Danang Sunyoto, 2015:23). Menurut Dermawan Wibisono (2011:138) kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai berarti keterlibatan pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang memenuhi unsur efektif dan efisien dengan didasari rasa puas dan loyalitasnya.

Penelitian dengan topik kepuasan kerja dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya oleh Fitriany dkk (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja, bila auditor merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan berpindah kerja lebih rendah. Bila auditor memiliki kepuasan kerja yang rendah maka mereka akan berpindah kerja terlepas apakah kinerja mereka tinggi ataupun rendah karena mereka hanya menganggap KAP sebagai batu loncatan untuk karir mereka. Ayu Desi Indrawati (2013) yang penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan pelanggan melalui kinerja pegawai. Muhadi (2007) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan (3) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja ini dilakukan terhadap petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan. PNPM Mandiri Perdesaan merupakan program pemberdayaan masyarakat yang dapat dikatakan sebagai program pemberdayaan masyarakat terbesar di tanah air. Dalam pelaksanaannya, program ini memusatkan kegiatan bagi masyarakat Indonesia paling miskin di wilayah perdesaan. Program ini menyediakan fasilitasi pemberdayaan masyarakat/ kelembagaan lokal, pendampingan, pelatihan, serta dana Bantuan Langsung untuk Masyarakat (BLM) kepada masyarakat secara langsung. Besaran dana BLM yang dialokasikan sebesar Rp750 juta sampai Rp3 miliar per kecamatan, tergantung jumlah penduduk.

Dalam PNPM Mandiri Perdesaan, seluruh anggota masyarakat diajak terlibat dalam setiap tahapan kegiatan secara partisipatif, mulai dari proses perencanaan, pengambilan keputusan dalam penggunaan dan pengelolaan dana sesuai kebutuhan paling prioritas di desanya, sampai pada pelaksanaan kegiatan dan pelestariannya. PNPM Mandiri Perdesaan menyediakan dana langsung dari pusat (APBN) dan daerah (APBD) yang disalurkan ke rekening kolektif desa di kecamatan. Masyarakat desa dapat mempergunakan dana tersebut sebagai hibah untuk membangun sarana/ prasarana penunjang produktivitas desa, pinjaman bagi kelompok ekonomi untuk modal usaha bergulir, atau kegiatan sosial seperti kesehatan dan pendidikan. Setiap penyaluran dana yang turun ke masyarakat harus sesuai dengan dokumen yang dikirimkan ke pusat agar memudahkan penelusuran.

Besarnya dana hibah yang telah disalurkan pada PNPM Mandiri Perdesaan ini merupakan wujud dukungan dan kepercayaan atas keberhasilan program pemberdayaan masyarakat terbesar di Indonesia ini. Warga desa, dalam hal ini TPK atau staf Unit Pengelola Kegiatan di tingkat kecamatan merupakan petugas yang mengelola dana hibah merupakan warga wilayah dimana dana hibah tersebut disalurkan. Mengelola dana hibah yang cukup besar tentu membutuhkan kemampuan dan motivasi yang tinggi untuk mendukung kinerja mereka. Disamping itu perlu untuk mengidentifikasi sumber kepuasan kerja mereka untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan. Meskipun dana hibah untuk program PNPM Mandiri Perdesaan ini telah dihentikan namun aset yang dikelola saat ini cukup besar, untuk Kabupaten Lumajang kurang lebih sebesar 60 milyar untuk dana bergulir simpan pinjam, sehingga selama ini tetap eksis dan mandiri dalam membiayai gaji maupun kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan penjelasan ini, maka permasalahan yang akan dijawab melalui pengujian hipotesis adalah :

- a. Apa saja sumber kepuasan kerja pada petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang?
- b. Bagaimana pengaruh sumber kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang?
- c. Bagaimana pengaruh sumber kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi sumber kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mendapatkan bukti empiris atas pengaruh kepuasan kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mendapatkan bukti empiris atas pengaruh kepuasan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

2. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan, (2) kondisi pekerjaan, (3) gaji, (4) rekan sekerja, (5) keselamatan dan keamanan kerja, (6) pengawasan dan (7) promosi jabatan. (Danang Sunyoto, 2015:91).

Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Ma'ruf Abdullah, 2014:4). Menurut Dermawan Wibisono (2011:138) kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai berarti keterlibatan pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang memenuhi unsur efektif dan efisien dengan didasari rasa puas dan loyalitasnya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000) ukuran kinerja pegawai meliputi sejumlah aspek sebagai berikut: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) dapat diandalkan dan (4) sikap.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja adalah sebagai berikut: "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut Dermawan Wibisono (2011:138) kepuasan pegawai menjadi salah satu hal yang sangat penting dan berbanding lurus dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal itu akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai berarti keterlibatan pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang memenuhi unsur efektif dan efisien dengan didasari rasa puas dan loyalitasnya. Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

- H1: Sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.
- H2: Sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei (*survey research*) yaitu penelitian yang tidak melakukan perubahan atau tidak ada perlakuan khusus terhadap variabel-variabel yang diteliti (*non experimental*). Tujuan penelitian ini bersifat eksplanatori (*explanatory research*) dan prediksi dimana penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Prediksi adalah hasil-hasil penelitian survei berdasarkan analisa data historis yang digunakan untuk mengadakan proyeksi atau prediksi tentang kejadian di masa yang akan datang.

Penelitian ini dilakukan terhadap petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Alasan dipilihnya obyek ini karena kinerja petugas unit pengelola kegiatan merupakan salah satu penentu keberhasilan pelaksanaan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Jumlah sampel 37 responden.

Teknik Analisis Data

Pada tahap awal dilakukan pengujian instrumen penelitian karena berupa kuesioner, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya dilakukan pengujian asumsi dasar yaitu pengujian normalitas data, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara parsial

dan simultan serta melakukan analisis regresi linier berganda untuk memberikan fungsi persamaan regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian instrumen penelitian memberikan hasil bahwa kuesioner valid dan reliabel menjangkau pendapat responden, sedangkan pengujian asumsi dasar memberikan hasil data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas dan bebas heteroskedastisitas.

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,685 + 1,183 X_1 + 0,247 X_2 - 0,044 X_3 + 0,763 X_4 + 0,599 X_5 - 0,048 X_6$$

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H1 : Sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

Terlebih dulu ditentukan nilai t_{tabel} , dimana nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 10\%$, $df (n-2)$ diperoleh $t_{tabel} (\alpha/2 ; 37-2) = (0,05 ; 35) = \pm 1,690$.

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Pengujian hipotesis secara parsial atau individu untuk masing-masing variabel melalui pengujian model substruktur kedua sebagai berikut:

1) Pengaruh pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,016 dengan tingkat signifikan 0,053 berarti $t_{hitung} (2,016) > t_{tabel} (1,690)$ dan $sig (0,053) < \alpha (0,10)$ maka hipotesis diterima dan disimpulkan pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh kondisi pekerjaan (X2) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 0,565 dengan tingkat signifikan 0,576 berarti $-1,690 < t_{hitung} (0,565) < 1,690$ dan $sig (0,576) > \alpha (0,10)$ maka hipotesis ditolak dan disimpulkan kondisi pekerjaan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

3) Pengaruh gaji (X3) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar -0,136 dengan tingkat signifikan 0,893 berarti $-1,690 < t_{hitung} (-0,136) < 1,690$ dan $sig (0,893) > \alpha (0,10)$ maka hipotesis ditolak dan disimpulkan gaji (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

4) Pengaruh rekan sekerja (X4) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 1,670 dengan tingkat signifikan 0,105 berarti $-1,690 < t_{hitung} (1,670) < 1,690$ dan $sig (0,105) > \alpha (0,10)$ maka hipotesis ditolak dan disimpulkan rekan sekerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

5) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X5) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar 1,057 dengan tingkat signifikan 0,299 berarti $-1,690 < t_{hitung} (1,057) < 1,690$ dan $sig (0,299) > \alpha (0,10)$ maka hipotesis ditolak dan disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

6) Pengaruh pengawasan (X6) terhadap kinerja (Y)

Diperoleh nilai t hitung sebesar -0,072 dengan tingkat signifikan 0,943 berarti $-1,690 < t_{hitung} (-0,072) < 1,690$ dan $sig (0,943) > \alpha (0,10)$ maka hipotesis ditolak dan disimpulkan pengawasan (X6) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Hasil Pengujian Hipotesis 2

H2 : Sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten

Lumajang.

Terlebih dulu ditentukan nilai F_{tabel} , dimana nilai F_{tabel} dengan $(\alpha);(df1);(df2) = (0,05);(6);(37-6-1=30)$ diperoleh $F_{tabel} = 2,43$.

Kriteria pengujian :

Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,689 dengan tingkat signifikan 0,002 berarti $F_{hitung} (4,689) > F_{tabel} (2,43)$ dan $sig (0,002) < \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, kondisi pekerjaan, gaji, rekan sekerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,484. Hal ini berarti 48,4% kinerja petugas unit pengelola kegiatan dapat dijelaskan oleh variabel pekerjaan, kondisi pekerjaan, gaji, rekan sekerja, keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan, sedangkan sisanya yaitu 51,6% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan adalah pekerjaan saja, sedangkan 5 (lima) variabel lainnya yaitu kondisi pekerjaan, gaji, rekan sekerja, keselamatan kesehatan kerja, dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian item yang dinyatakan dalam kuesioner bahwa untuk

variabel pekerjaan terdiri dari pernyataan (1) pekerjaan saya saat ini sangat menarik bagi saya, (2) pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan untuk belajar, dan (3) saya menerima tanggung jawab atas pekerjaan saya dengan senang hati. Pernyataan ketiganya yang membentuk variabel pekerjaan yang akhirnya hanya variabel ini saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriany dkk (2011), Ayu Desi Indrawati (2013) dan Muhadi (2007), dimana secara parsial penelitian sebelumnya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hal ini menarik untuk dibahas bahwa mengapa dalam penelitian ini hanya pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja ? Responden sepakat bahwa variabel lain yang terdiri dari item pernyataan (1) lembaga memberikan jaminan keamanan dalam bekerja, (2) lembaga memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja, (3) kondisi pekerjaan sangat menarik, (4) gaji yang saya terima saat ini sudah memadai, (5) gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan harapan saya, (6) gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya (7) hubungan antara karyawan selama ini sangat baik, (8) hubungan antara bawahan dan atasan selama ini sudah baik, (9) di tempat kerja saya, selama ini jarang terjadi konflik, (10) saya memiliki keinginan yang kuat atas keselamatan dan keamanan dalam bekerja baik fisik maupun ekonomi, (11) lembaga selama ini telah memberikan jaminan atas keselamatan dan keamanan petugas dalam bekerja baik secara fisik maupun ekonomi, dan (12) petugas selama ini sudah bekerja sesuai dengan job deskripsinya, dan (13) lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua petugas. Hal itu bukan merupakan faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Responden lebih merasa puas atas pekerjaan yang sedang dijalannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang bekerja sebagai petugas Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan ini adalah orang-orang yang benar-benar memberikan pengabdian untuk melayani masyarakat, tidak mepedulikan berapa besarnya gaji yang diterima mereka. Mereka sepakat menginginkan tujuan yang sama yaitu bagaimana mereka bisa memberikan manfaat untuk melayani masyarakat di daerah perdesaan. Namun demikian berdasarkan hasil penelitian ini tetap disarankan untuk memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan petugas dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola kegiatan, karena bagaimanapun mereka adalah manusia yang pada akhirnya juga terbentur kepada kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan membutuhkan motivasi yang besar untuk bisa tetap bertahan pada tugasnya. Jika kebutuhan pokok mereka tidak terpenuhi maka dikawatirkan akan terjadi penyimpangan dalam pekerjaan atau pengelolaan dananya mengingat dana yang dikelola dalam program nasional ini bukan dana dalam jumlah yang sedikit. Jadi kesejahteraan mereka tetap harus diperhatikan.

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Pembahasan ini berkaitan dengan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriany dkk (2011), Ayu Desi Indrawati (2013) dan Muhadi (2007), dimana secara simultan penelitian sebelumnya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Mengapa secara simultan sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang, sedangkan secara parsial hanya variabel pekerjaan saja yang berpengaruh ? Hal ini bisa dijelaskan bahwa pada prinsipnya manusia kembali pada kebutuhan motivasi dasar bahwa bagaimanapun mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan dasar dan rasa nyaman di lingkungan kerja juga akan sangat mendukung kinerja petugas dalam bekerja.

Oleh karena itu disarankan kepada pengurus PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang, agar tetap memperhatikan kebutuhan petugas Unit Pengelola Kegiatan ini karena mereka mengelola dana masyarakat yang jumlahnya tidak sedikit sehingga untuk menghindari terjadinya penyimpangan maka kepuasan kerja mereka harus tetap dijaga.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Sumber kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan adalah pekerjaan saja, sedangkan 5 (lima) variabel lainnya yaitu kondisi pekerjaan, gaji, rekan sekerja, keselamatan kesehatan kerja, dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Sumber kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja petugas unit pengelola kegiatan PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Lumajang.

6. REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.

- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Volume 10 Nomor 1. April 2008. Hal 1. Ambon.
- Fitriany dkk. 2011. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Bepindah Kerja Auditor*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Indonesia. Volume 8 Nomor 2. Desember 2011. Hal 171. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. Volume 7 Nomor 2. Agustus 2013. Hal 135. Universitas Udayana. Bali.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan*.(UPP) STIM YKPN. Yogyakarta.
- Muhadi. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *It's Easy Olah Data Dengan SPSS*. Skripta Media Creative. Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori,Koesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008.*Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uus Md Fadli dkk. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang*. Jurnal Manajemen. Volume 09 Nomor 2. Januari 2012. Hal 678.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT Raja Grafiindo Persada. Jakarta.