

PENILAIAN PRESTASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI UTARA

Oleh:
Gladys Meigy Sanger

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: gldy_sanger@yahoo.co.id

ABSTRAK

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara selalu berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja optimal dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana pemimpin menilai kemajuan yang dicapai pegawai kearah sasaran yang ditetapkan. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana individu terlibat dalam pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan supaya pegawai giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal. Kepuasan kerja adalah rasa aman pegawai terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan asosiatif dan alat analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini 83 pegawai, dan menggunakan sampel sensus, sampel yang layak dianalisis hanya 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara. Pimpinan Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara sebaiknya lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja para pegawai karena memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat.

Kata kunci: penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Every organization requires human resources that are able to work optimally in achieving organizational goals. North Sulawesi Prosecutor's Office is always trying to create a human resource that is able to work optimally by improving their job satisfaction. Performance appraisal is the process by which leaders assess progress towards the objectives set employee. Work engagement is a measure of the extent to which individuals engage in work. Work motivation is encouragement so enterprising and enthusiastic employees to achieve optimal results. Job satisfaction is a sense of employee towards his job. The purpose of this study was to determine the effect of performance appraisal, job involvement, and work motivation on employee job satisfaction in the High Court of North Sulawesi. The method used associative and multiple linear regression analysis. The population in this study 83 employees, and using census sampling, the samples were analyzed worth only 65 respondents. Results showed performance appraisal, job involvement, work motivation and partial simultaneously have an impact on employee satisfaction Attorney General of North Sulawesi. Leaders of North Sulawesi Prosecutor's Office should pay more attention to performance appraisal and involvement of employees because it has a greater influence on job satisfaction, which is expected to increase labor productivity.

Keywords: performance appraisal, work engagement, work motivation, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap organisasi atau perusahaan menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 2013:3). Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara dalam bidang penuntutan dan penegakkan hukum harus menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan hasil kepuasan yang dirasakan.

Pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan secara objektif kepada setiap pegawai. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang melibatkan pemimpin dan pegawai, dimana pemimpin menilai kemajuan yang telah dicapai pegawai kearah sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Keterlibatan kerja juga sangat penting dalam pencapaian tujuan. Keterlibatan kerja merupakan derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya. Tingkat keterlibatan pegawai sangat dipengaruhi oleh besarnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Kedua hal tersebut harus sejalan dengan pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan seseorang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Tabel 1. Frekuensi Absensi Bulan Terakhir Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut.

No	Unit	Jumlah Pegawai	Dinas Luar %	Cuti %	Izin %	Sakit %	Tanpa Kabar %	Jumlah %
1	Pembinaan	28	0	0,00	0	0,00	0	0,64
2	Intelijen	15	0	0,00	7	2,12	0	0,00
3	Tindak Pidana Umum	9	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4	Tindak Pidana Khusus	10	3	1,13	0	0,00	0	0,00
5	Perdata & TUN	11	0	0,00	0	0,00	22	12,5
6	Pengawasan	10	4	1,81	0	0,00	0	0,00
Frekuensi		83	7	7	0	26	4	37

Keterangan :

Dinas Luar : 7 = 0,49% Sakit : 26 = 1,84%

Tanpa Kabar : 4 = 0,28% Izin : 0 = 0,00%

Cuti : 7 = 0,49%

Tabel 1 di atas, menunjukkan frekuensi pegawai yang tidak hadir pada bulan terakhir yaitu terhitung 30 agustus 2013, dimana jumlah pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara terdiri dari 83 pegawai dengan frekuensi dinas luar yaitu berjumlah $7 = 0,49\%$, cuti berjumlah $7 = 0,49\%$, izin berjumlah $0 = 0\%$, sakit berjumlah $26 = 1,84\%$, sedangkan pegawai yang tanpa kabar berjumlah $4 = 0,28\%$. Dari data diatas terlihat bahwa jumlah keseluruhan pegawai yang tidak hadir berjumlah $37 = 2,62\%$. Frekuensi tersebut jelas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai sangat kecil, ini berarti tingkat kehadiran pegawai tinggi.

Tingkat ketidakhadiran pegawai yang sedikit, dugaan penulis bahwa pegawai merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan mereka dan dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, visi dan misi Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara dapat terwujud sesuai dengan tujuan. Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti mengangkat judul penelitian yaitu pengaruh penilaian prestasi, keterlibatan Kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh:

1. Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara.
3. Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara.
4. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksan Tinggi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

Bacal (2002:116), menyatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik.

Keterlibatan Kerja

Robbins dan Judge (2008:100), menyatakan keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Motivasi Kerja

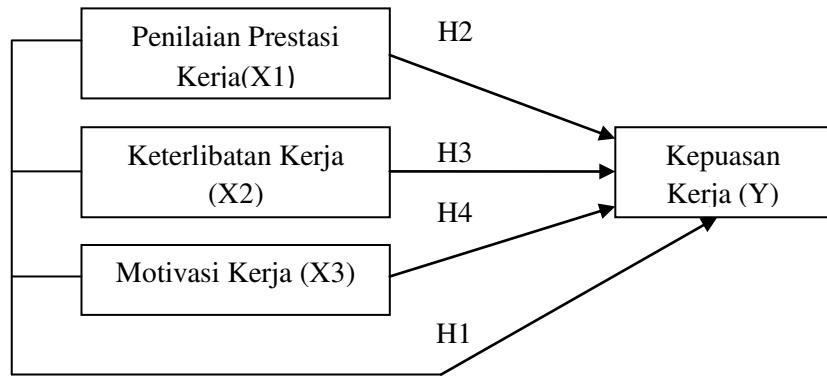
Hasibuan (2005:141), menyatakan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Robbins (2006:214), menyatakan motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian tujuan.

Kepuasan Kerja

Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif (Ardana, dkk., 2012:147).

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

Sumber: Data diolah, 2013.

Hipotesis penelitian

- H1 : Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Penilaian prestasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Keterlibatan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4 : Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN**Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Objek penelitian adalah Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara dan waktu penelitian adalah dari bulan juli sampai oktober 2013.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 83 pegawai. Sugiyono (2012:116), menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan metode sampel sensus, sampel diambil dari seluruh pegawai yang berjumlah 83 responden, namun yang di analisis hanya berjumlah 65 responden karena data responden yang lain tidak lengkap atau tidak layak untuk di analisis.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer merupakan data yang langsung dapat dan disajikan sebagai sumber dari penelitian dan pengamatan secara langsung.
2. Data Sekunder Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang dikategorikan sebagai data sekunder misalkan melalui catatan atau arsip perusahaan dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) serta satu variabel terikat (Y), yang didefinisikan sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi Kerja (X_1) adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik (Bacal,2002:116). Indikator penilaian prestasi kerja, yaitu : (1)Kesetiaan, (2)Kejujuran, (3)Kedisiplinan, (4)Kreativitas (Hasibuan,2003:95).
2. Keterlibatan Kerja (X_2) diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100). Indikator – indikator keterlibatan kerja, yaitu : (1)Partisipasi kerja, (2)Kerja sama.
3. Motivasi kerja (X_3) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. (Hasibuan, 2005:141). Indikator – indikator motivasi kerja, yaitu : (1)Kebutuhan terhadap prestasi, (2)Kebutuhan terhadap kekuasaan (Darmawan,2013:83).
4. Kepuasan Kerja (Y) diartikan sebagai sebuah “*security feeling*” atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju (Rivai dan Mulyadi, 2012:246). Indikator – indikator kepuasan kerja, yaitu : (1)Gaji, (2)Aplikasi Pekerjaan, (3)Rekan Kerja, (4)Pengembangan Karier, (5)Lingkungan Kerja (Darmawan,2013:59).

Metode Analisis

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa* $>$ 0,6.
3. Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :
 - a. Uji Multikolinieritas (bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non Multikolinieritas).
 - b. Uji Heteroskedastisitas, diuji dengan melihat hasil grafik *scatterplot* yaitu jika ploting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - c. Uji Normalitas, diuji dengan melihat grafik *normal probability plot*, dimana apabila titik -titik menyebar disekitar garis diagonal menandakan bahwa data terdistribusi normal).
4. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Persamaan yang digunakan, adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

α	=	Konstanta
Y	=	Variabel dependen, yaitu kepuasan kerja
$X_1 X_2 X_3 X_n$	=	Variabel independen, yaitu penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja
$b_1 b_2 b_3 b_n$	=	Koefisien regresi
e	=	Error/residu

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap varibel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha= 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r	sig	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	X1.1	0,841	0,00	Valid
	X1.2	0,626	0,00	Valid
	X1.3	0,739	0,00	Valid
	X1.4	0,717	0,00	Valid
Keterlibatan Kerja(X2)	X2.1	0,838	0,00	Valid
	X2.2	0,893	0,00	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,858	0,00	Valid
	X3.2	0,868	0,00	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,553	0,00	Valid
	Y.2	0,760	0,00	Valid
	Y.3	0,646	0,00	Valid
	Y.4	0,778	0,00	Valid
	Y.5	0,781	0,00	Valid

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Tabel 2 diatas menunjukkan keempat variabel yaitu penilaian prestasi kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), motivasi kerja(X3) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut off value	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0,7145	0,6	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X2)	0,6623	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,6831	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,7423	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan keandalan *reliabilitas* instrument.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

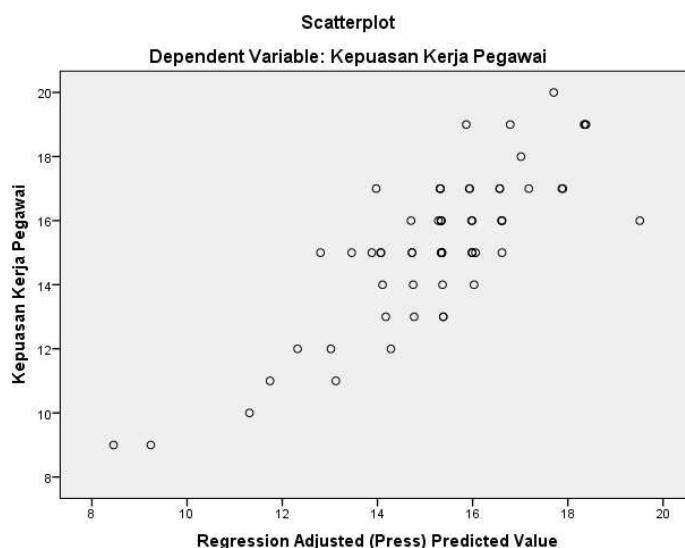
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.618	1.245		.496	.621					
Penilaian prestasi kerja	.614	.131	.473	4.682	.000	.780	.514	.327	.477	2.095
Keterlibatan kerja	.630	.196	.266	3.220	.002	.618	.381	.225	.717	1.395
Motivasi Kerja	.597	.226	.250	2.647	.010	.677	.321	.185	.547	1.829

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	2,095	Non multikolinieritas
Keterlibatan Kerja (X_2)	1,395	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	1,829	Non multikolinieritas

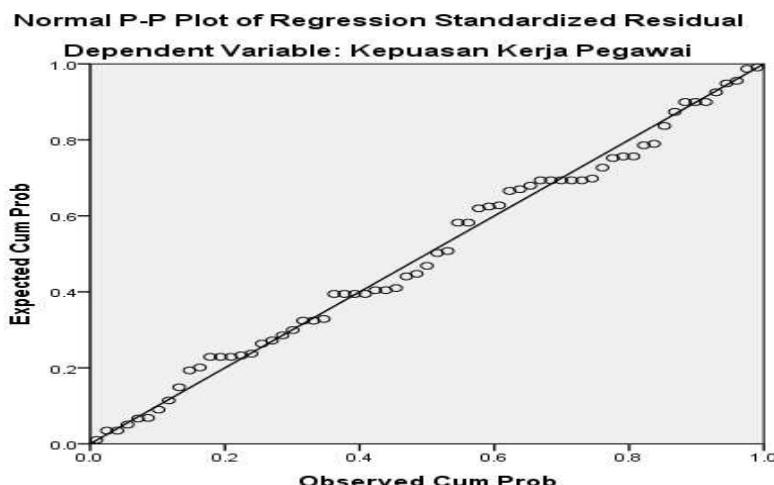
Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil olahan data, 2013.

Heteroskedastisitas diuji dengan melihat hasil grafik *scatterplot* yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokesdastisitas. Hasil uji pada *scatterplot* menunjukkan bahwa model tidak terjadi heterokesdastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Normalitas diuji dengan melihat grafik *normal probability plot*, dimana titik-titik menyebar disekitar garis diagonal yang menandakan bahwa data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2012:277), yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,618 (+) 0,614 X_1 (+) 0,630 X_2 (+) 0,597 X_3 + e$$

- 1) Variabel Penilaian prestasi kerja (X_1), memiliki koefisien regresi sebesar 0,618 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel penilaian prestasi kerja (X_1) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Penilaian prestasi kerja (X_1) turun maka Kepuasan kerja (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- 2) Variabel Keterlibatan Kerja (X_2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,630 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Keterlibatan Kerja (X_2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Keterlibatan Kerja (X_2) turun maka Kepuasan kerja (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_3), memiliki koefisien regresi sebesar 0,597 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_3) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel Motivasi kerja (X_3) turun maka Kepuasan kerja (Y) akan turun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant.

Pengujian Hipotesis

Didalam analisis regresi berganda ada dua jenis uji hipotesis yaitu uji hipotesis parsial yaitu uji-t dan uji hipotesis simultan yaitu uji-F. Untuk uji-t maupun uji-F berpatokan pada tingkat probabilitas / signifikan. hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / signifikan lebih kecil dari 0.05 ($< 5\%$), demikian sebaliknya.

a. Uji t (Uji pengaruh / hipotesis parsial)

- 1) Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,682. sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 = 65-2 = 63 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga $t_{tabel} = 2,042$. Data ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (4,682) $\geq t_{tabel}$ (2,042) itu berarti bahwa variabel Penilaian prestasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,000 (0%) yang berada dibawah 5 %.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,220 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 = 65-2 = 63 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga $t_{tabel} = 2,042$. Data ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,220) $\geq t_{tabel}$ (2,042) itu berarti bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,02 (2%) yang berada dibawah 5 %.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,647 sedangkan t_{tabel} dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) -2 = 65-2 = 63 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga $t_{tabel} = 2,042$. Data ini menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,647) $\geq t_{tabel}$ (2,042) itu berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Hal ini juga dapat dilihat dari tingkat probabilitas sebesar 0,010 (0%) yang berada dibawah 5 %.

b. Uji F (Uji Simultan)

- 1) Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , namun karena uji-F adalah uji simultan (menggunakan angka mutlak maka tidak ada F hitung negative), maka Hipotesis terbukti / diterima / ada pengaruh jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan melihat tingkat probabilitas / signifikan, hipotesis diterima / terbukti / ada pengaruh jika tingkat probabilitas / signifikan lebih kecil dari 0.05 ($< 5\%$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 48,015 sementara untuk F_{tabel} dicari sebagai berikut : Pembilang $= K$ (K =jumlah variabel bebas), dimana K (jumlah variabel bebas) = 2 Penyebut $= N-K-1$ (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) = $65 - 2 - 1 = 62$
- 2) Oleh karena F_{hitung} (48,015) $\geq F_{tabel}$ (3,23) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga Penilaian prestasi kerja (X_1), Keterlibatan kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Diterima atau terbukti. Hal ini dapat dilihat juga pada probabilitas atau tingkat signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu dibawah 5 %.

Pembahasan

- 1) Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kejaksaan tinggi Sulawesi utara dimana $t_{hitung} = 4,682$ dan tingkat signifikan sebesar 0,00. Prestasi kerja yang merupakan hasil dari penilaian, menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2005:371). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Penelitian terdahulu, Hidayat (2009) melakukan penelitian tentang Analisa Sistem Penilaian Prestasi kerja (Kinerja) Di PT. Epson Indonesia, didapatkan hasil masih terdapat kerancuan mengenai standar penilaian yang diberikan sehingga porsi terjadinya subyektivitas dalam penilaian atasannya terhadap bawahannya masih relatif besar dan belum semua atasannya memberikan umpan balik kepada bawahannya secara efektif bahkan ada yang sama sekali tidak memberikan umpan balik yang dapat dijadikan patokan bagi bawahannya untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi kerjanya.
- 2) Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kejaksaan tinggi Sulawesi utara dimana $t_{hitung} = 3,220$ dan tingkat signifikan sebesar 0,02. Wexley dan Yulk (2003:136), menyatakan bahwa kepuasan kerja itu di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana

menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Dengan adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara tidak langsung karyawan harus bisa meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya karena hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Penelitian terdahulu, Faslah (2010) meneliti tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan Turnover Intention (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan Turnover Intention sebesar 0,231 dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 5,34% variasi turnover intention pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan keterlibatan kerja dengan Turnover Intention (keinginan berpindah) pada karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta.

- 3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor kejaksaan tinggi Sulawesi utara dimana $t_{hitung} = 2,647$ dan tingkat signifikan sebesar 0,01. Kepuasan kerja juga merupakan suatu proses pencapaian tingkat motivasi karyawan, untuk lebih bisa produktif dalam bekerja dan merupakan bentuk kekaryaan karyawan yang didorong oleh penuhan kebutuhan – kebutuhannya. Kebutuhan – kebutuhan pekerja yang mampu terpenuhi dengan baik, merupakan stimulus yang dapat menggerakkan untuk dapat bekerja secara nyaman dan maksimal (Siagian, 2001:69). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti. Penelitian terdahulu, Masyjui (2005) meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan masih termasuk kategori rendah, ditunjukkan dari hasil analisis data t hitung > t tabel yaitu sebesar ($2,729 > 2,00$) serta sumbangan parsial sebesar 32,5 %. Sedangkan variabel disiplin kerja pegawai masih tergolong kategori rendah, ditunjukkan dari hasil analisis data t hitung > t tabel yaitu sebesar ($2,206 > 2,00$) serta sumbangan parsial sebesar 26,8 %.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

Sehubungan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai pada kejaksaan tinggi Sulawesi utara dalam pencapaian visi dan misi, disarankan kepada pihak kejaksaan tinggi Sulawesi utara untuk dapat lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja para pegawai, juga keterlibatan kerja yang dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar disarankan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkannya, begitu juga dengan motivasi kerja, disarankan untuk dapat lebih memotivasi pegawai yang ada agar supaya kepuasan kerja para pegawai dapat dirasakan, dengan begitu produktifitas kerja akan meningkat dari kepuasaan kerja yang mereka rasakan sehingga visi dan misi kejaksaan tinggi Sulawesi utara dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,. I Komang,. Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Edisi Pertama. Semarang.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit : Pena Semesta. Jakarta.
- Hasibuan, Malaya. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henky, Hidayat. 2009. *Analisa Sistem Penilaian Prestasi kerja (Kinerja) Di PT. Epson Indonesia*. <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/136270-T%202028142-Analisis%20sistem-full%20text.pdf>. Diakses: 9 Juli 2013.
- Isnan, Masyjui. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Volume 12 No 1. Juni 2011. <https://www.google.co.id/#q=jurnal+pengaruh+motivasi+dan+disiplin+kerja+terhadap+kepuasan+kerja+%28isnan+masyjui%29>. Diakses : 9 Juli 2013.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice-Hall, inc. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat. Edisi Keduabelas. Jakarta.
- Roni, Faslah. 2010. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan*, PT. Garda Trimitra Utama Jakarta. Volume VIII No 2. Agustus 2010. <http://www.econosains.com/index.php/agustus10/60-roni210>. Diakses : 9 Juli 2013.
- Sondang, Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, Bambang. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Wexley, Kenneth dan Garry, Yulk. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Cetakan kedua. Penerbit : PT. Rineka Cipta. Jakarta.