

KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Edy¹ Muhammad Arfandi Adnan²

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email; edysaja@gmail.com

¹Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email; arfandiadnan1980@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Training Agency of Majene Regency and the factors that have a relationship with the job satisfaction of the staff of the Regional Personnel and Training Agency of Majene Regency. Qualitative research focuses on how the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Training Agency staff of Majene Regency. Data was collected by observation, questionnaire, and documentation techniques. Processed and analyzed quantitatively by presenting frequency tables and percentages to find out the percentage of respondents' answers partially to the indicators studied. The results showed that of the four factors that influence the level of job satisfaction of the Regional Personnel and Education and Training Agency staff of Majene Regency, the suitability factor of expertise with assignments turned out to not show employee job satisfaction, identity factor assignment meaning, task autonomy factor and feedback factor turned out support the work satisfaction of the apparatus.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai serta faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian bersifat kualitatif berfokus pada bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Diolah dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif melalui penyajian tabel-tabel frekuensi dan persentase untuk mengetahui persentase jawaban responden secara parsial terhadap indikator-indikator yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat faktor yang dipotensikan berpengaruh pada pada tingkat kepuasan kerja pegawai, faktor kesesuaian keahlian dengan tugas ternyata masih kurang menunjukkan kepuasan kerja

kepegawai, faktor identitas makna tugas, faktor otonomi tugas dan faktor umpan balik ternyata menunjang kepuasan kerja aparat.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kesesuaian Keahlian; Makna Tugas; Umpan Balik.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Untuk itu manajemen sumberdaya manusia pada setiap organisasi harus dilakukan secara profesional, karena hal ini akan menentukan kualifikasi para pekerja atau pegawai yang nantinya berdampak pada sukses atau gagalnya organisasi tersebut dalam mewujudkan eksistensi yang bersifat kompetitif sekarang dan di masa yang akan datang.

Menurut Handoko dan Aca'ad (dalam Umar 2004:36) dijelaskan bahwa "kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya". Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2001:199) dijelaskan bahwa "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Dengan kondisi seperti ini akan memacu produktifitas kerja pegawai, sebab untuk mencapai produktifitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin kedisiplinan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan dalam pelaksanaan pekerjaan antara lain melalui penguatan deskripsi pekerjaan yang tepat dan memadai sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi Pegawai. Deskripsi pekerjaan bagi setiap pegawai hendaknya disesuaikan dengan masing-masing bidang, bagian dan seksi yang ada pada instansi yang bersangkutan. Selanjutnya dari setiap bidang, bagian dan seksi perlu dikaji tupoksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dari tupoksi dijabarkan dalam deskripsi pembagian pekerjaan. *delegation of work* atau pembagian pekerjaan pun tetap disesuaikan dengan keragaman keahlian, identitas dari makna tugas, otonomi tugas serta umpan balik yang diharapkan.

Siagian (2000) berpehdapat bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Namun menurutnya bahwa sekalipun konsep kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana namun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Sunidhia dan Widiyanti (1992), banyak faktor penyebab ketidakpuasan pekerja antara lain upah, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian, kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban dan masalah-masalah pribadi. Begitu pula, Siagian (2000), mengemukakan sebab-sebab ketidakpuasan yakni penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memadai, hubungan kerja yang tidak serasi baik dengan pimpinan atau para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian.

Setiap pegawai tentu saja mempunyai beragam keahlian sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni. Tentu saja bagi pegawai yang berlatar belakang pendidikan SLTA berbeda dengan yang Sarjana. Bagi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA deskripsi pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya, termasuk pengalaman dalam bidang pekerjaan yang bersangkutan. Demikian pula bagi para pegawai yang memiliki pendidikan Sarjana, deskripsi pekerjaan tetap mengacu pada kemampuan dan keahliannya. Hal ini dimaksudkan supaya pihak organisasi mampu menempatkan para pegawai sesuai dengan keahliannya. Namun setiap unit pekerjaan yang ada diharapkan tetap ada kaitannya dengan pekerjaan yang lain dalam unit-unit kerja organisasi. Selanjutnya dapat mengkombinasikan beberapa tugas kedalam satu pekerjaan. membuat hubungan langsung dengan pelanggan, umpan balik yang cepat, serta pekerjaan individual dapat diperkaya melalui muatan kerja vertikal, yang meningkatkan tanggung jawab individu pada perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pekerjaan.

Melihat betapa pentingnya masalah motivasi dan kepuasan kerja pegawai ini, maka Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene sebagai institusi yang bergerak dalam pelayanan kepada masyarakat, harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat.

Adapun berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene saat ini antara lain adanya pekerjaan yang memerlukan keterampilan/keahlian tertentu yang belum dimiliki oleh pegawai, masih terdapat pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai

dengan kualifikasi atau spesifikasi personalia serta tugas pokok dan fungsi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan hanya karena adanya perintah atau pengawasan dari atasan, belum adanya sistem penilaian prestasi pegawai yang memadai.

Permasalahan tersebut berdampak terhadap tingkat produktifitas kerja pegawai rendah, tingkat disiplin, pemanfaatan waktu kerja pegawai dan tanggung jawab yang masih rendah serta tingkat kehadiran tidak tepat waktu cukup tinggi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka untuk dapat mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya manusia yang ada sangat terkait dengan kepuasan kerja pegawai sehingga perlu adanya upaya perbaikan melalui deskripsi pekerjaan yang memadai dan sesuai kebutuhan agar tercipta suatu kinerja yang optimal.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, namun sangat penting untuk mengkorelasikan kepuasan dengan efektivitas organisasi, karena kesuksesan organisasi terjadi disebabkan terciptanya kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Ada asumsi bahwa organisasi dewasa ini ketika menghadapi masa kritis, barulah perhatian difokuskan kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Padahal sekalipun organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang handal serta didukung oleh fasilitas teknologi yang canggih tetapi tanpa didukung oleh efektivitas serta kepuasan kerja pegawai maka hal ini akan sia-sia.

Dilihat dari organisasi ini, jelas Pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene dapat diasumsikan penerapan sistem pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusianya cukup baik. Namun dalam kenyataannya, keadaan menunjukkan lain dari apa yang diharapkan. Masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktunya dan meninggalkan tugasnya pada saat jam kerja berlangsung.

Sikap tersebut di atas, berdasarkan pengamatan sementara merupakan reaksi dari pegawai yang diakibatkan ketidakpuasan atas berbagai persoalan baik menyangkut ketidaksenangan terhadap atasan langsung, proses penempatan yang tidak obyektif, kebijakan pimpinan yang dianggap merugikan.

Ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh para pegawai tersebut di atas, apabila dibiarkan berlarut-larut tentunya akan berdampak pada rendahnya efektivitas kerja organisasi yang bersangkutan serta dapat membahayakan masa depan organisasi. Untuk itu masalah ini perlu dikaji secara ilmiah,

mengapa pegawai tersebut belum dapat menampilkan kompetensi profesional secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini bersifat dekskriptif yaitu memberikan gambaran masalah yang diteliti. Sumber Data primer diperoleh langsung dari sampel penelitian sebagai responden. Data sekunder adalah data mengenai karakteristik variabel yang meskipun melekat pada diri sampel namun diambil/diperoleh dari responden lain yang bukan sampel untuk menjamin obyektivitas penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumenter yang dilakukan pada instansi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene maupun instansi lainnya yang relevan terutama berkenaan dengan data keadaan pegawai/aparat yang menjadi subjek penelitian ini.

Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang muncul pada hati pekerja tentang senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang digeluti dan diwujudkan dengan sikap mereka dalam organisasi. Indikator yang diteliti, meliputi:

1. **Kesesuaian keahlian dengan tugas:** adalah merupakan persepsi pegawai tentang keadaan dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan/diselesaikan melalui penggunaan sejumlah keterampilan/keahlian yang berbeda dari pekerja. Dengan indikator: memiliki keterampilan yang berbeda-beda sesuai bidang tugas, adanya pelatihan teknis/tersedia pengalaman belajar yang baru.
2. **Identitas makna tugas:** adalah merupakan persepsi pegawai tentang suatu pekerjaan memerlukan pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh dan mempunyai akibat yang berarti bagi pegawai itu sendiri. Dengan indikator: memahami proses pekerjaan dari awal hingga akhir, mengetahui akibat dan dampak dari setiap pekerjaan.
3. **Otonomi tugas:** adalah merupakan persepsi pegawai tentang adanya kebijakan, kebebasan dan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan serta pemberian kesempatan yang lebih banyak untuk maju dan berkembang. Dengan indikator: ada kebebasan berkreasi, ada keleluasaan dalam melakukan langkah kegiatan.
4. **Umpan balik** adalah: merupakan persepsi pegawai tentang adanya pemahaman yang jelas mengenai efektifitas pelaksanaan kegiatan dan pengetahuan tentang hasil akhir pekerjaan, mampu menindaklanjuti hasil pekerjaan.

Teknik Pengumpulan Data

Upaya untuk memperoleh data yang representatif, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. *Observasi*, yaitu melalui pengamatan langsung di lapangan atas kondisi ril yang terjadi.
2. *Kuesioner*, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendistribusikan atau menyebarkan daftar isian penelitian (kuesioner) kepada responden yang telah ditentukan.
3. *Dokumentasi*, yaitu melalui kajian literatur/kepuustakaan, dokumen peraturan perundang-undangan, surat-surat keputusan, dan sumber tertulis lainnya yang ada kaitannya dengan kebutuhan data dan informasi dalam penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif melalui penyajian tabel-tabel frekuensi dan persentase untuk mengetahui persentase jawaban responden secara parsial terhadap indikator-indikator yang diteliti dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana: P = Persentase, F = Frekuensi, N = Jumlah Responden

HASIL PENELITIAN

Tingkat Kepuasan Kerja Aparat

Telah ditetapkan sebelumnya bahwa aspek-aspek yang akan dianalisis terkait tingkat kepuasan kerja pegawai adalah aspek kesesuaian keahlian dengan tugas, identitas makna tugas, otonomi tugas-tugas dan umpan balik. Pada bagian berikut ini akan dideskripsikan bagaimana hubungan tiap-tiap aspek tersebut dengan tingkat kepuasan kerja pegawai.

1. *Kesesuaian Keahlian dengan Tugas*

Dikemukakan sebelumnya bahwa kesesuaian keahlian dengan tugas merupakan salah satu faktor atau variabel yang diasumsikan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Adapun

indikatornya antara lain adalah adanya keterampilan yang berbeda-beda, sesuai atau relevan dengan bidang tugas, adanya pelatihan teknis, tersedia pengalaman belajar yang baru.

Dari angket yang disebarakan pada sampel penelitian ternyata bahwa pendapat responden tentang kesesuaian keahlian dengan tugas pegawai bervariasi. Tabel berikut akan mengilustrasikan pendapat responden tentang kesesuaian keahlian dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 1
Distribusi Pendapat Responden Tentang Kesesuaian Keahlian Dengan Tugas/Tanggung Jawabnya

No	Kategori	F	%
1	Sangat Sesuai	1	2,63
2	Sesuai	4	10,53
3	Cukup Sesuai	13	34,21
4	Kurang Sesuai	20	52,63
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni 52,63% dari responden yang menyatakan bahwa keahlian aparat kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan hanya 2,63% yang menyatakan sangat sesuai. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak jabatan struktural pada Kantor BKD Kabupaten Majene yang dijabat oleh pejabat dengan latar belakang pendidikan yang tidak relevan. Sehingga prosentase pendapat responden di atas dapat diterima.

Aspek lainnya yang perlu ditinjau adalah pendidikan dan pelatihan teknis yang pernah diikuti aparat apakah cukup memadai dan menunjang pelaksanaan tugas tanggung jawab mereka. Pada tabel berikut dapat dilihat prosentase pendapat responden tentang pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti selama ini.

Tabel 2
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pendidikan/Pelatihan Teknis Yang Pernah Diikuti

No	Kategori	F	%
----	----------	---	---

1	Sangat Memadai	3	7,89
2	Memadai	4	10,53
3	Cukup Memadai	13	34,21
4	Kurang Memadai	18	47,37
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 47,37% dari responden yang menyatakan bahwa pendidikan/pelatihan teknis yang pernah diikuti pegawai kurang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas tanggung jawabnya dan hanya 7,89% yang menyatakan sangat memadai. Prosentase pendapat responden ini sesuai dengan minimnya jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3, dimana jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selang tiga tahun terakhir hanya berjumlah 8 orang. Angka ini sangat minim dibanding jumlah pegawai yang ada sebanyak 38 pegawai.

Dari prosentase pendapat responden pada kedua tabel di atas menunjukkan bahwa kesesuaian dengan tugas aparat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene berada pada kategori kurang. Ini berarti bahwa keahlian yang dimiliki oleh aparat kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui secara detail pengaruh variabel kesesuaian keahlian dengan tugas terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai, berikut akan dideskripsikan bagaimana kaitan antara kedua variabel dengan menggunakan indikator-indikator variabel kepuasan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu indikator kepuasan kerja pegawai adalah kerajinan aparat. tabel berikut akan menunjukkan bagaimana pendapat responden tentang hubungan antara kesesuaian keahlian dengan tugas dan tingkat kerajinan aparat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 3
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Kesesuaian Keahlian dengan Tugas Terhadap Tingkat Kerajinan Aparat Dalam Pelaksanaan Tugasnya

No	Kategori	F	%
----	----------	---	---

1	Sangat Menunjang	4	10,53
2	Menunjang	7	18,42
3	Cukup Menunjang	17	44,74
4	Kurang Menunjang	10	26,32
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni 44.74% dari responden yang menyatakan bahwa kesesuaian keahlian dengan tugas cukup menunjang tingkat kerajinan aparat dalam pelaksanaan tugasnya dan hanya 10,53% yang menyatakan sangat menunjang.

Indikator lainnya dari kepuasan kerja pegawai adalah ketaatan aparat. label berikut akan menunjukkan bagaimana pendapat responden tentang hubungan antara kesesuaian keahlian dengan tugas dan tingkat ketaatan aparat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 4
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Kesesuaian Keahlian dengan Tugas Terhadap Ketaatan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	5	13,16
2	Menunjang	6	15,79
3	Cukup Menunjang	18	47,37
4	Kurang Menunjang	9	23,68
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni 47,37% dari responden yang menyatakan bahwa kesesuaian keahlian dengan tugas cukup menunjang tingkat ketaatan aparat dalam pelaksanaan tugasnya dan hanya 13,16% yang menyatakan sangat menunjang.

Di samping indikator-indikator di atas, indikator lain dari kepuasan kerja pegawai adalah loyalitas aparat. Tabel berikut akan menggambarkan bagaimana pendapat responden tentang hubungan

antara kesesuaian keahlian dengan tugas dan tingkat loyalitas aparat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 5
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Kesesuaian Keahlian dengan Tugas Terhadap Loyalitas Aparat Pada Atasannya

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	4	10,53
2	Menunjang	5	13,16
3	Cukup Menunjang	20	52,63
4	Kurang Menunjang	9	23,68
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni 52,63% dari responden yang menyatakan bahwa kesesuaian keahlian dengan tugas cukup menunjang tingkat loyalitas aparat dalam pelaksanaan tugasnya dan hanya 10,53% yang menyatakan sangat menunjang.

Dari prosentase pendapat responden pada ketiga tabel terakhir menunjukkan bahwa faktor kesesuaian keahlian dengan tugas kurang menunjang kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene.

2. Identitas Makna Tugas

Identitas makna tugas, sebagaimana telah dipaparkan pada bab sebelumnya, adalah merupakan persepsi pegawai tentang suatu pekerjaan. Memerlukan pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh dan mempunyai akibat yang berarti bagi pegawai. Indikatornya adalah memahami proses pekerjaan dari awal hingga akhir, mengetahui akibat dan dampak dari setiap pekerjaan.

Aparat yang menguasai identitas makna tugas akan memahami proses pelaksanaan pekerjaannya sejak awal perencanaan kegiatan hingga akhir penyelesaian pekerjaan. Tabel berikut akan mengilustrasikan pendapat responden tentang pemahaman pegawai terhadap proses pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 6
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pemahaman Pegawai
Terhadap Proses Pelaksanaan Pekerjaan

No	Kategori	F	%
1	Sangat Memahami	11	29,85
2	Memahami	18	47,37
3	Cukup Memahami	9	23,68
4	Kurang Memahami	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 47,37% dari responden yang menyatakan bahwa pegawai memahami setiap proses pelaksanaan tugas pekerjaan dan hanya 23,68% yang menyatakan cukup memahami.

Di samping memahami proses pelaksanaan tugas pekerjaannya dari awal hingga akhir kegiatan, seorang aparat dituntut untuk memahami akibat dan dampak dari setiap pekerjaan yang dilaksanakannya. Tabel berikut akan menggambarkan prosentase pendapat responden tentang pemahaman pegawai terhadap akibat dari setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 7
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pemahaman Pegawai
Terhadap Akibat dan Dampak dari Setiap Pekerjaan

No	Kategori	F	%
1	Sangat Memahami	10	26,32
2	Memahami	16	42,11
3	Cukup Memahami	11	28,95
4	Kurang Memahami	1	2,63
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 42,11% dari responden yang menyatakan bahwa pegawai memahami akibat dan dampak pelaksanaan tugas pekerjaan dan hanya 2,63% yang menyatakan kurang memahami.

Sesuai tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya maka langkah selanjutnya adalah melihat bagaimana pengaruh faktor Identitas makna tugas terhadap tingkat kepuasan kerja aparat dengan indikator-indikator kerajinan, ketaatan dan loyalitas aparat.

Tabel berikut akan mempresentasikan pendapat responden tentang pengaruh Identitas makna tugas terhadap tingkat kerajinan pegawai.

Tabel 8
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Identitas
Makna Tugas Terhadap Tingkat Kerajinan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	5	13,16
2	Menunjang	21	55,26
3	Cukup Menunjang	7	18,42
4	Kurang Menunjang	5	13,16
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 55,26% dari responden yang menyatakan bahwa identitas makna tugas menunjang tingkat kerajinan pegawai dan hanya 13,10% yang menyatakan kurang menunjang.

Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh identitas makna tugas terhadap tingkat ketaatan pegawai.

Tabel 9
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh
Identitas Makna Tugas Terhadap Tingkat Ketaatan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	8	21,05
2	Menunjang	27	71,05
3	Cukup Menunjang	3	7,89
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 71,05% dari responden yang menyatakan bahwa identitas makna tugas menunjang

tingkat ketaatan pegawai dan hanya 7,89% yang menyatakan cukup menunjang.

Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh identitas makna tugas terhadap tingkat loyalitas aparat kepada pimpinannya.

Tabel 10
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Identitas
Makna Tugas Terhadap Tingkat Loyalitas Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	6	15,79
2	Menunjang	23	60,53
3	Cukup Menunjang	9	23,68
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 60,53% dari responden yang menyatakan bahwa identitas makna tugas menunjang tingkat loyalitas pegawai dan hanya 15,79% yang menyatakan sangat menunjang.

Dari prosentase pendapat responden pada ketiga tabel di atas menunjukkan bahwa dilihat dari segi kerajinan, ketaatan dan loyalitas aparat, faktor identitas makna tugas menunjang kepuasan kerja pegawai.

3. Otonomi Tugas-tugas

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa yang dimaksudkan dengan Otonomi tugas adalah persepsi pegawai tentang adanya kebijakan pimpinan memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam melakukan pekerjaan, serta pemberian kesempatan yang lebih banyak untuk maju dan berkembang. Adapun indikatornya antara lain adalah kebebasan berkreasi, keleluasaan dalam melakukan langkah kegiatan.

Tabel berikut akan mempresentasikan pendapat responden tentang kebebasan berkeaktifitas dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene.

Tabel 11
Distribusi Pendapat Responden Tentang Kebebasan Berkreatifitas Dalam Pelaksanaan Tugasnya

No	Kategori	F	%
1	Sangat Bebas	13	34,21
2	Bebas	17	44,74
3	Cukup Bebas	8	21,05
4	Kurang Bebas	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel di atas memperlihatkan 44,74% dari responden menyatakan bahwa mereka merasa bebas berkreatifitas dalam melaksanakan tugasnya dan hanya 21,05% yang menyatakan cukup bebas.

Indikator lain yang dapat digunakan untuk mengukur otonomi tugas-tugas adalah keleluasaan dalam melaksanakan langkah-langkah kegiatan. Dengan keleluasaan diharapkan pegawai tidak kaku dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tabel berikut akan mempresentasikan pendapat responden tentang keleluasaan pegawai dalam pelaksanaan langkah-langkah kegiatan.

Tabel 12
Distribusi Pendapat Responden Tentang Keleluasaan dalam Pelaksanaan Langkah-Langkah Kegiatan

No	Kategori	F	%
1	Sangat Leluasa	10	26,32
2	Leluasa	24	63,16
3	Cukup Leluasa	2	5,26
4	Kurang Leluasa	2	5,26
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar yakni 63,16% dari responden yang menyatakan bahwa mereka leluasa dalam pelaksanaan langkah-langkah kegiatan dan hanya 5,26% yang menyatakan leluasa.

Dari tinjauan kedua indikator tersebut di atas, ternyata bahwa faktor otonomi tugas-tugas pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene tergolong baik.

Berikut akan dipaparkan pendapat responden tentang keterkaitan faktor otonomi tugas-tugas terhadap faktor kepuasan kerja pegawai. Sebagaimana langkah-langkah sebelumnya dalam penelitian ini, akan digunakan indikator-indikator kepuasan kerja yang telah ditetapkan yakni kerajinan, ketaatan dan loyalitas aparat.

Tabel 13
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Otonomi Tugas-Tugas Terhadap Tingkat Kerajinan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	15	39,47
2	Menunjang	21	55,26
3	Cukup Menunjang	2	5,26
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa terbanyak yakni 55,26% dari responden yang menyatakan bahwa otonomi tugas-tugas menunjang tingkat kerajinan aparat dan hanya 5,26% yang menyatakan cukup menunjang. Selanjutnya perlu ditinjau pula bagaimana keterkaitan antara otonomi tugas-tugas dan tingkat ketaatan pegawai. Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh otonomi tugas-tugas terhadap tingkat ketaatan aparat.

Tabel 14
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Otonomi Tugas-Tugas terhadap Tingkat Ketaatan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	9	23,68
2	Menunjang	19	50,00
3	Cukup Menunjang	10	26,32
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yakni 50% dari responden yang menyatakan bahwa otonomi tugas-tugas menunjang tingkat ketaatan aparat dan hanya 23,68% yang menyatakan sangat menunjang.

Selanjutnya perlu ditinjau pula bagaimana keterkaitan antara otonomi tugas-tugas dan tingkat loyalitas pegawai. Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh otonomi tugas-tugas terhadap tingkat loyalitas pegawai.

Tabel 15
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Otonomi
Tugas-Tugas terhadap Tingkat Loyalitas Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	9	23,38
2	Menunjang	19	50,00
3	Cukup Menunjang	10	26,32
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa terbanyak yakni 50% dari responden yang menyatakan bahwa otonomi tugas-tugas menunjang tingkat loyalitas aparat dan hanya 23,68% yang menyatakan sangat menunjang.

Dari uraian-uraian di atas dapat dilihat bagaimana keterkaitan antara faktor otonomi tugas-tugas dan tingkat kepuasan pegawai ditinjau dari ketiga indikator kepuasan pegawai sebagaimana telah dilakukan di atas. Dari tinjauan tersebut ternyata bahwa faktor otonomi tugas-tugas telah menunjang kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut.

4. Umpan Balik

Pada bab terdahulu telah dikemukakan bahwa umpan balik merupakan persepsi pegawai tentang adanya pemahaman yang jelas mengenai efektifitas pelaksanaan kegiatan dan pengetahuan tentang hasil akhir pekerjaan serta kemampuan pegawai untuk menindaklanjuti hasil pekerjaan.

Pendapat responden tentang pemahaman aparat mengenai efektivitas pelaksanaan kegiatan cukup bervariasi sebagaimana dipresentasikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pemahaman Aparat Mengenai Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan

No	Kategori	F	%
1	Sangat Memahami	13	34,21
2	Memahami	11	28,95
3	Cukup Memahami	14	36,84
4	Kurang Memahami	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa terbanyak yakni 36,84% dari responden yang menyatakan bahwa aparat cukup memahami tentang efektivitas pelaksanaan kegiatan dan hanya 28,95% yang menyatakan memahami.

Selanjutnya perlu ditinjau bagaimana kemampuan aparat dalam menindaklanjuti hasil pekerjaannya. Tabel berikut mempresentasikan pendapat responden tentang kemampuan aparat dalam menindaklanjuti setiap hasil pekerjaan.

Tabel 17
Distribusi Pendapat Responden Tentang Kemampuan Aparat Dalam Menindaklanjuti Hasil Pekerjaan

No	Kategori	F	%
1	Sangat Mampu	13	34,21
2	Mampu	17	44,74
3	Cukup Mampu	8	21,05
4	Kurang Mampu	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa terbanyak yakni 44,74% dari responden yang menyatakan bahwa aparat mampu menindaklanjuti hasil pekerjaannya dan hanya 21,05% yang menyatakan cukup mampu.

Dari tinjauan melalui kedua indikator umpan baik di atas menunjukkan bahwa faktor umpan balik yang dimiliki aparat tergolong baik.

Selanjutnya perlu ditinjau pula bagaimana keterkaitan antara faktor umpan baik dan kepuasan kerja pegawai yang tentunya akan menggunakan indikator-indikator kepuasan pegawai yakni: kerajinan, ketaatan dan loyalitas aparat. Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh umpan balik terhadap tingkat kerajinan pegawai.

Tabel 18
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh
Umpan Balik terhadap Tingkat Kerajinan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	8	21,05
2	Menunjang	21	55,26
3	Cukup Menunjang	8	21,05
4	Kurang Menunjang	1	2,63
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa sebagian besar yakni 55,26% dari responden menyatakan bahwa faktor umpan balik menunjang tingkat kerajinan aparat dan hanya 2,63% menyatakan kurang menunjang.

Selanjutnya perlu ditinjau pula bagaimana keterkaitan antara umpan balik dan tingkat ketaatan pegawai. Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh otonomi tugas-tugas terhadap tingkat ketaatan pegawai.

Tabel 19
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh Umpan
Balik terhadap Tingkat Ketaatan Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	2	5,26
2	Menunjang	12	31,58
3	Cukup Menunjang	24	63,16
4	Kurang Menunjang	0	0,00
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel diatas nampak bahwa sebagian besar yakni 63,16% dari responden yang menyatakan bahwa umpan balik cukup menunjang tingkat ketaatan aparat dan hanya 5,26% yang menyatakan sangat menunjang.

Selanjutnya perlu ditinjau pula bagaimana keterkaitan antara faktor umpan balik dan tingkat loyalitas pegawai. Pada tabel berikut akan dipresentasikan pendapat responden tentang pengaruh faktor umpan balik terhadap tingkat loyalitas pegawai.

Tabel 20
Distribusi Pendapat Responden Tentang Pengaruh
Umpan Balik terhadap Tingkat Loyalitas Aparat

No	Kategori	F	%
1	Sangat Menunjang	4	10,53
2	Menunjang	15	39,47
3	Cukup Menunjang	14	36,84
4	Kurang Menunjang	5	13,16
5	Tidak Dijawab	0	0,00
Jumlah		38	100,00

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas nampak bahwa terbanyak yakni 39,47% dari responden yang menyatakan bahwa faktor umpan balik menunjang tingkat loyalitas aparat dan hanya 10,53% yang menyatakan sangat menunjang.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Budaya Kerja

Budaya kerja yang diterapkan pada Badan Kepegawan dan Diklat Daerah Kabupaten Majene yaitu segala bentuk perubahan-perubahan dinamika kerja yang terjadi dalam organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi norma-norma/etika kerja yang telah ditetapkan, di mana menjadi penyebab pegawai meningkatkan semangat kerjanya untuk terus menunjukkan ciri khasnya di dalam bekerja sesuai prinsip-prinsip kerja yang telah diterapkan sebagai bagian dari budaya kerja atau budaya organisasi. Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 21

Tabel 21
Tanggapan Responden Tentang Faktor Budaya Kerja

Option	Kategori jawaban	F	%
A	Sangat Sesuai	13	34.21%
B	Sesuai	11	28.94%
C	Kurang Sesuai	9	23.68%
D	Tidak Sesuai	5	15.78%
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari data table diatas menunjukkan bahwa sebanyak 13 Orang atau (34.21%) menjawab sangat sesuai, 11 orang atau (28.94%) menjawab sesuai, 9 orang atau (23.68%) menjawab kurang sesuai dan 5 orang atau (15.78%) menjawab tidak sesuai. Dari penjelasan table tersebut penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Majene telah menunjukkan semangat kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh adanya kesadaran akan tugas dan tanggungjawab dari para aparat akan kewajibannya sebagai abdi Negara.

Faktor budaya kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penerapan budaya kerja selama ini telah diterapkan oleh pegawai dengan menunjukkan bahwa pegawai memahami pentingnya budaya kerja dengan selalu berupaya menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, senantiasa berupaya mematuhi norma-norma/etika kerja yang sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu pegawai berupaya untuk terus meningkatkan semangat kerjanya, dengan berupaya menunjukkan ciri khasnya sebagai pegawai yang memahami budaya kerja yang efektif dan efisien dalam bekerja, dan telah membudayakan dalam aktivitasnya bahwa bekerja merupakan prinsip yang harus dijunjung tinggi yang dianggap bernilai ibadah.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan organisasi adalah suatu bentuk pengakuan secara hukum mengenai jabatan seorang pemimpin pada kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan pada masing-masing unit kerjanya. Kepemimpinan ini tentu memiliki suatu kewenangan atau pertanggung jawaban di dalam mengelola suatu organisasi dan mengarahkan

bawahannya baik berupa bimbingan, koordinasi, pembinaan dan kritikan atas berbagai hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya, dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 22
Tanggapan Responden Tentang Faktor Kepemimpinan

Option	Kategori jawaban	F	%
A	Sangat Sesuai	27	71.05%
B	Sesuai	10	26.31%
C	Kurang Sesuai	1	2.63%
D	Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari data table di atas menunjukkan bahwa 27 orang atau (71.05%) menjawab sangat sesuai, 10 Orang atau (26.31%) menjawab sesuai, 1 orang atau (2.63%) yang menjawab kurang sesuai dan tidak ada responden yang mengatakan tidak sesuai. Dari hasil persentase table tersebut diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Majene telah menunjukkan pola kepemimpinan yang sangat sesuai dengan kaidah kepemimpinan yang ada. Dalam artian bahwa pemimpin telah benar-benar memegang teguh prinsip kepemimpinan sehingga para bawahan atau staf menaruh penghargaan yang begitu tinggi namun dilain pihak proses interaksi antar sesama aparat tetap terjalin harmonis tanpa ada batasan yang menonjol antara pimpinan dan bawahan maupun antara bawahan dengan bawahan. Hal ini berarti bahwa pimpinan menaruh perhatian ataupun penghargaan yang tinggi pula terhadap bawahannya.

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan yang dimaksud oleh sebagian pegawai adalah kemampuan seorang pemimpin di dalam melakukan pengelolaan aktivitas kerja dalam suatu organisasi untuk menyusun perencanaan program di kepemimpinannya dengan melibatkan bawahannya untuk selalu bekerjasama dalam suatu organisasi. Pimpinan juga dimaksud adalah sosok seorang pemimpin yang melakukan pembinaan kepada staf maupun jawatan yang ada dibawahnya untuk terus mengembangkan dan memajukan organisasi. Pimpinan juga diartikan sebagai fasilitator guna menunjang kelancaran

kerja, pimpinan berupaya melakukan koordinasi dengan bawahannya. Pimpinan juga senantiasa memiliki visi, mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi atau golongannya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mengendalikan dan mengontrol bawahannya untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Sistem dan Prosedur Kerja

Sistem dan prosedur kerja merupakan cara yang dilakukan oleh setiap karyawan atau aparat untuk menyelesaikan suatu tahap dan rangkaian pekerjaan, sementara prosedur merupakan tata cara yang berlaku dalam organisasi. Dengan adanya sistem dan prosedur kerja akan lebih memudahkan pengaturan pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tahap dan seluruh rangkaian pekerjaan berdasarkan tugas pokoknya, sehingga dengan demikian apabila setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan sistem dan prosedur kerja dan dapat dilaksanakan serta dipahami oleh setiap karyawan maka akan berimplikasi secara positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Berikut akan dipaparkan tanggapan responden mengenai pengaruh system dan prosedur kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 23
Tanggapan Reponden Tentang Tingkat Pengaruh Sistem dan Prosedur Kerja terhadap Kinerja

Option	Kategori jawaban	F	Persentase (%)
A	Sangat berpengaruh	11	28.94%
B	Berpengaruh	20	52.63%
C	Kurang berpengaruh	6	15.78%
D	Tidak berpengaruh	1	2.63%
Jumlah		38	100

Sumber Data; Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden mengatakan bahwa sistem dan prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja, 20 responden (52.63%) mengatakan sangat berpengaruh, 11 responden (28.94%) mengatakan kurang berpengaruh, dan ada 1 responden (3.84%) yang mengatakan bahwa sistem dan prosedur kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tabel tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa tingkat pengaruh sistem dan prosedur kerja terhadap

kinerja pegawai di Badan Kepegawain dan Diklat Daerah Kabupaten Majene berada pada kategori Baik.

3. Sarana dan Prasarana

Faktor sarana dan prasarana ini tergolong penting dalam proses pelaksanaan dan penyelenggaraan aktivitas. Sarana dan prasarana adalah setiap benda atau alat yang dipergunakan untuk memperlancar atau mempermudah pekerjaan.

Peralatan yang dimiliki di samping harus cukup secara kuantitas, juga harus baik dan tepat untuk suatu tujuan. Semakin baik peralatan yang dimiliki semakin memperlancar dan mempermudah mekanisme kerja dan mempercepat penyelesaian kerja. Menurut Nawawi (1984:25) bahwa alat pada dasarnya merupakan sumber kerja material hanya patut dipergunakan apabila mampu meningkatkan hasil yang dicapai dibandingkan dengan cara kerja tanpa mempergunakan alat.

Faktor sarana dan prasarana menurut sebagian besar responden mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24
Tanggapan Reponden tentang Tingkat Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja

Option	Kategori jawaban	F	Persentase (%)
A	Sangat berpengaruh	15	39.47%
B	Berpengaruh	10	26.31%
C	Kurang berpengaruh	9	23.68%
D	Tidak berpengaruh	4	10.52%
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa sebageaian besar responden mengatakan bahwa faktor sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pegawai dimana 15 orang responden atau (39.47%) menjawab sangat berpengaruh, 10 orang responden atau (26.31%) menjawab berpengaruh 9 orang responden atau (23.68%) menjawab kurang berpengaruh dan 3 orang responden atau (10.52%) menjawab tidak berpengaruh.

Berdasarkan data tersebut penulis menyimpulkan bahwa faktor sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor sarana dan prasarana kerja memang tidak dipungkiri merupakan faktor vital dalam berbagai pelaksanaan kerja sebab sarana dan prasarana merupakan alat yang

menunjang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dalam segala hal. Hal ini pula yang menyebabkan bahwa sebahagian besar aparat di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene berpendapat bahwa sarana dan prasarana kerja sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja seorang aparat.

4. Komunikasi

Komunikasi merupakan cara bagi seorang dengan orang lain untuk menyampaikan sesuatu. Dalam kinerja pegawai, komunikasi sangatlah penting, karena dengan komunikasi seorang pimpinan memberikan arahan dan nasehat kepada bawahannya agar bekerja dengan baik sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Komunikasi juga memberi ruang bagi seseorang untuk memberi masukan kepada orang lain bilamana ada sesuatu yang dianggap tidak sesuai lazimnya.

Tabel 25
Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pengaruh Faktor
Komunikasi terhadap Kinerja

Option	Kategori jawaban	F	Persentase (%)
A	Sangat berpengaruh	13	34.61%
B	Berpengaruh	19	50%
C	Kurang berpengaruh	4	10.52%
D	Tidak berpengaruh	2	5.26%
Jumlah		38	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari data tabel di atas diketahui bahwa 13 orang responden atau (34.61%) menjawab sangat berpengaruh. Terdapat 19 orang responden atau (50%) menjawab berpengaruh, dan masing-masing 2 orang responden atau 5.26% menjawab kurang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan bahwa demi kelancaran dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawab seorang aparat tentunya memerlukan komunikasi yang baik dan lancar dengan berbagai pihak baik itu pihak luar maupun pihak rekan kerja. Terlebih lagi selaku aparat yang memerlukan banyak interaksi dengan berbagai pihak demi terlaksananya tugas dan tanggungjawab sebagai abdi negara.

KESIMPULAN

Dari empat faktor yang dihipotesiskan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja aparat Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Majene, faktor kesesuaian keahlian dengan tugas ternyata masih kurang menunjang kepuasan kerja pegawai, faktor identitas makna tugas dan faktor

otonomi tugas-tugas dan faktor umpan balik ternyata menunjang kepuasan kerja aparat.

SARAN

Dipandang perlu untuk lebih meningkatkan kerajinan, ketaatan dan loyalitas aparat, antara lain melalui pemberian perhatian sepenuhnya terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh setiap aparat baik yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan tugas pekerjaannya, mengusulkan peningkatan pemberian insentif terhadap aparat, penerapan sanksi dan ganjaran atas kinerja aparat dalam pelaksanaan tugasnya dan sebagainya.

Pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan hendaknya sesuai atau memperhatikan latar belakang, kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh setiap aparat yang ada termasuk pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti. Juga perlu dibuka kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal baik keningkat pendidikan S1 (Sarjana) maupun S2 (Pascasarjana). Hal ini dikemukakan sehubungan dengan adanya responden yang berpendapat bahwa kesesuaian keahlian dengan tugas masih kurang menunjang tingkat kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 1996, *Prosedur Penelitian*, Bina Aksara, Jakarta
- A.S Moenir, 1983. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaiian*, Gunung Agung Jakarta
- Dessler, G. 1995. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga*. Terjemahan Oleh Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith & Newstrom, 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, 2, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan.M, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara
- Hariyanto. 2001. *Kumpulan Teori-teori Motivasi Kerja*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta, 2001
- Indrawijaya, 1986, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Liberty, Yogyakarta
- Islamy M. I, 1995, *Power Dalam Kepemimpinan*, Materi Short Course Kepemimpinan Eksekutif. FIA Unibraw Malang
- Komaruddin, 1981, *Analisa Organisasi Manajemen Modern*, Radjawali

- Keenan, Kate., 1996, *Management Guide Motivating*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafr TB, 2002, *Manajemen SDM Strategik*, Ghalia, Indonesi, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke empat, BPFE, Yogyakarta
- Moleong Lexy, 1989, 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif- Edisi Revisi*, Rosda Karya Bandung.
- Moekijat, Drs, 1992, *Analisis Jabatan*, Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat., 1999, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta
- Narbuko, C.Achmadi, H.A.2003. *Metodologi Penelitian Bumi Aksara*, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, cetakan kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ridwan, 2003, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung.
- Ridwan, 2004, *Statistika Untuk Lembaga Dan Instansi Pemerintah / Swasta*, Bandung: Alfabeta
- Ruslan Rosady, 2003, *Manajemen, Public Relations & Media Komunikasi, Konsep dan Aplikasi*, edisi revisi, PT. RadjaGrafindo, Jakarta
- Robbins D. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Pressbalindo.
- Salusu, J. (2000). *Pengambilan Keputusan Strategik*, Cet, Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sunarto, Noor R.S.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta: Bpfe-Vst
- Siagian, S. P, 1997, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, 3. P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2001, *Administrasi Pembangunan*: Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Umar, H, 2004, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Pt. Gramedia Pustaka Utama