

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Karakteristik Responden

Responden penelitian merupakan subjek penelitian atau dalam penelitian kuantitatif. Subjek merupakan sumber data tentang objek yang diteliti. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisa mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Data dikumpulkan dari subjek penelitian dengan cara penyebaran kuesioner dengan 22 pertanyaan kepada responden yang terdiri dari 12 pertanyaan variabel kepuasan kerja dan 10 pertanyaan variabel kinerja pegawai.

5.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner mengenai jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	25	55,6
Perempuan	20	44,4
Total	45	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa hasil dari 45 responden mayoritas berjenis kelamin laki laki dengan total frekuensi 25 responden atau

sebanyak 55.6 % dari pada jenis kelamin perempuan dengan total frekuensi 20 responden atau sebanyak 44.4 %.

5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 45 pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi mengenai usia dengan cara terlebih dahulu menentukan kelas rentang dan interval menurut Sugiyono (2012) yaitu $K = 1 + 3,3 \log n$.

Keterangan:

K: jumlah kelas

n: banyak sampel

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ LOG } 45 \\ &= 1 + 3,3 \cdot 1,653 \\ &= 1 + 5,4549 \\ &= 6,4549 \end{aligned}$$

Menentukan interval kelas dengan rumus

$$I = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= \text{Usia Tertinggi} - \text{Usia Terendah} \\ &= 57 - 21 \\ &= 36 \end{aligned}$$

Sehingga berdasarkan nilai rentang, dapat diperoleh interval kelasnya

$$I = \frac{36}{6}$$

$$I = 6$$

Untuk lebih jelasnya mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan uisa dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai beriku :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 27	18	40
28 – 34	6	13,3
35 – 41	4	8,9
42 – 48	4	8,9
49 – 55	11	24,4
56 – 62	2	4,4
Total	45	100

Sumber:Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa hasil dari 45 responden mayoritas berusia 21 – 27 tahun dengan total frekuensi 18 responden atau sebanyak 40%. Dan berusia 49 – 55 tahun dengantotal frekuensi 11 responden atau sebesar 24,4%.

5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/STM	17	37,8
D III	2	4,4
S11	24	53,3
S2	2	4,4
Total	45	100

Sumber:Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui bahwa hasil dari 45 responden mayoritas berpendidikan Terakhir S1 dengan total frekuensi 24 responden atau sebesar 53,3 %. Pendidikan SMA/STM dengan total frekuensi 17 responden atau sebesar 37.8%.

5.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner mengenai pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
0 -5	25	55,6
6 – 10	5	11,1
11 – 15	8	17,7
> 15	7	15,6
Total	45	100

Sumber:Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui bahwa hasil dari 45 responden mayoritas masa kerja paling lama 0 -5 tahun dengan total frekuensi 25 responden atau sebesar 55,5 %.

5.1.2. Uji Instrumen Data

5.1.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus product moment dan pengujian validitas dengan bantuan komputer

menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25.0.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk menentukan besarnya angka koefisien product moment dapat dilihat pada tabel nilai-nilai r *product moment*. Jika jumlah n (sampel) adalah 45 dan $\alpha=0,05$ didapat angka *koefisien product moment* sebesar 0,294. Untuk menguji apakah setiap indikator valid atau tidak valid, akan dibandingkan dengan *corrected item – total correlation* yaitu pada bagian *item total statistics*.

Adapun hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai dan kepuasan kerja

Variabel	Item	Corrected item - total correlation	R tabel	Keterangan
Kinerja	1	0,506	0,294	Valid
	2	0,537	0,294	Valid
	3	0,487	0,294	Valid
	4	0,534	0,294	Valid
	5	0,607	0,294	Valid
	6	0,552	0,294	Valid
	7	0,695	0,294	Valid
	8	0,712	0,294	Valid
	9	0,459	0,294	Valid
	10	0,516	0,294	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,632	0,294	Valid
	2	0,613	0,294	Valid
	3	0,673	0,294	Valid
	4	0,576	0,294	Valid
	5	0,500	0,294	Valid
	6	0,339	0,294	Valid
	7	0,680	0,294	Valid
	8	0,684	0,294	Valid
	9	0,540	0,294	Valid
	10	0,613	0,294	Valid
	11	0,518	0,294	Valid
	12	0,535	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah

5.1.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25.0 dan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach Alpha* (α) dimana sebuah variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Penelitian ini melibatkan 22 indikator dengan 22 item pernyataan mewakili dua variabel penelitian, 10 indikator untuk mengukur kinerja pegawai dan 12 indikator untuk mengukur kepuasan kerja. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

Validitas	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	10	0,746	Reliabel
kepuasan kerja	12	0,77	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil dari penelitian ini merupakan cara untuk menggambarkan atau menjelaskan data hasil variabel – variabel penelitian agar diperoleh gambaran yang jelas, yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis deskripsi dilakukan untuk mengalih atau mengetahui skor nilai setiap variabel-variabel penelitian yang di kumpulkan datanya menggunakan instrument kuesioner yang berisi pernyataan- pernyataan mengenai indikator-indikator yang akan diukur. Selanjutnya dilakukan kategori pengklasifikasian skor masing-masing variabel dengan menentukan rentang skala dan rentang skor seperti yang telah diuraikan pada bab metode penelitian sebelumnya. Untuk melihat bagaimana gambaran terhadap variabel yang diteliti, maka dapat dilihat pada uraian sebagai berikut.

5.1.3.1. Gambaran Variabel Kinerja Pegawai

Untuk melihat apakah gambaran kinerja pegawai pada kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi, maka dalam penelitian ini peneliti mengembangkan

variabel kinerja tersebut kedalam beberapa indikator sebagai berikut yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif. Pernyataan tentang kinerja diajukan dan dinilai oleh atasan pegawai, maka hasil dari jawaban yang dikumpulkan terhadap 45 pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.7
Distribusi Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat
AlamBarajoKota Jambi

Dimensi	Pernyataan	x	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Kualitas	pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	f	0	0	0	40	5	45	Baik
		fx	0	0	0	160	25	185	
	pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	f	0	0	0	41	4	45	Baik
		fx	0	0	0	164	20	184	
Rata-rata								184,5	Baik
Kuantitas	pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan	f	0	0	2	40	3	45	Baik
		fx	0	0	6	160	15	181	
	pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu	f	0	2	8	32	3	45	Baik
		fx	0	4	24	128	15	171	
Rata-rata								176	Baik
Tanggung jawab	pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima	f	0	0	9	33	3	45	Baik
		fx	0	0	27	132	15	174	
	pegawai mengutamakan dan memperhatikan hasil kerja dengan baik	f	0	0	9	33	3	45	Baik
		fx	0	0	27	132	15	174	
Rata-rata								174	Baik
Kerjasama	Pegawai mampu bekerjasama dalam tim	f	0	0	11	33	1	45	Baik
		fx	0	0	33	132	5	170	
	Pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja	f	0	0	7	34	4	45	Baik
		fx	0	0	21	136	20	177	
Rata-rata								173,5	Baik
Inisiatif	Pegawai mampu berinovasi dalam bekerja	f	0	0	5	36	4	45	Baik
		fx	0	0	15	144	20	175	
	pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi	f	0	0	5	40	0	45	Baik
		fx	0	0	15	160	0	175	
Rata-rata								175	Baik
Total rata-rata								176,6	Baik

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas dapat dilihat rata-rata setiap indikator berada pada kategori baik sebesar 176,6. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dinyatakan baik. Berdasarkan rata-rata keseluruhan indikator tertinggi yaitu pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan diperoleh sebesar 185. Sedangkan rata-rata keseluruhan indikator terendah yaitu pegawai mampu bekerjasama dalam tim diperoleh sebesar 170. Hal ini menunjukkan pegawai dalam bekerja sudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan memenuhi persyaratan kerja dalam organisasi.

5.1.3.2. Gambaran Variabel Kepuasan Kerja

Untuk melihat apakah gambaran kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi, maka dalam penelitian ini peneliti mengembangkan variabel kepuasan kerja tersebut dalam beberapa indikator sebagai berikut yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, rekan kerja, pengawasan/penyelian. Pernyataan tentang kepuasan kerja diajukan dan dinilai oleh masing – masing pegawai, maka hasil dari jawaban yang dikumpulkan terhadap 45 pegawai pada kantor camat alam barajo kota jambi dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 5.8
Distribusi variabel kepuasan kerja pada Kantor Camat Alam Barajo
Kota Jambi

Dimensi	Pernyataan	x	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Kategori
			1	2	3	4	5		
Pekerjaan itu sendiri	pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian	f	0	0	0	42	3	45	Puas
		fx	0	0	0	168	15	187	
	pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan	f	0	0	0	43	2	45	Puas
		fx	0	0	0	172	10	182	
Rata-rata								184,5	Puas
Gaji	pemberian gaji yang adil dan layak	f	0	0	1	36	8	45	Puas
		fx	0	0	3	144	40	187	
	Pemberian gaji yang tepat waktu	f	0	0	2	28	15	45	sangat puas
		fx	0	0	6	112	75	192	
Rata-rata								189,5	Puas
promosi jabatan	pemberian kesempatan promosi kepada pegawai adil dan terbuka	f	0	0	2	40	3	45	Puas
		fx	0	0	6	160	15	181	
	pemberian promosi sesuai persyaratan yang telah ditetapkan	f	0	0	4	39	2	45	Puas
		fx	0	0	12	156	10	178	
Rata-rata								179,5	Puas
kondisi kerja	organisasi mempunyai lingkungan yang bersih	f	0	0	10	31	4	45	Puas
		fx	0	0	30	124	20	174	
	organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman	f	0	0	13	25	7	45	Puas
		fx	0	0	39	100	35	174	
Rata-rata								174	Puas
rekan kerja	hubungan kekeluargaan antara pegawai baik	f	0	0	4	37	4	45	Puas
		fx	0	0	12	148	20	180	
	nyaman bekerja dengan rekan kerja	f	0	0	5	39	1	45	Puas
		fx	0	0	15	156	5	176	
Rata-rata								178	Puas
pengawasan / penyelian	atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai	f	0	11	5	26	3	45	cukup puas
		fx	0	22	15	104	15	141	
	atasan memberi petunjuk-petunjuk jika ada hal-hal yang salah	f	0	0	4	38	3	45	Puas
		fx	0	0	12	152	15	179	
Rata-rata								160	Puas
Total Rata-rata								177,9	Puas

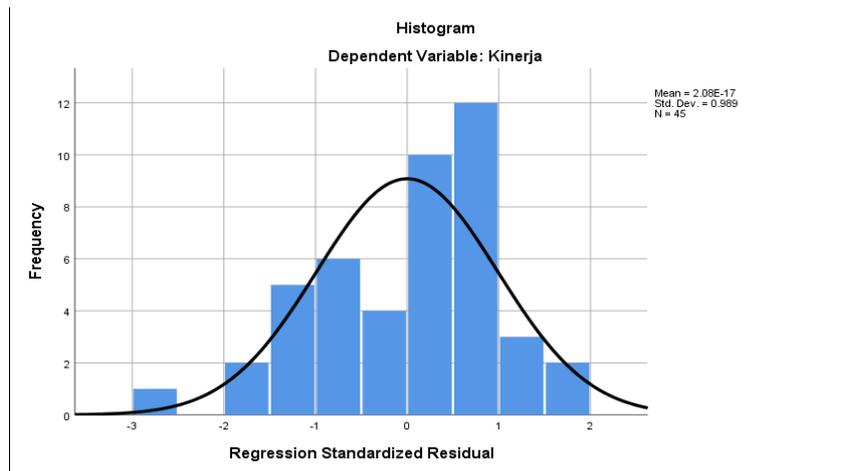
Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.8 Diatas dapat dilihat rata-rata setiap indikator berada pada kategori puas sebesar 177,9. Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dinyatakan puas. Berdasarkan hasil diatas rata-rata keseluruhan indikator tertinggi yaitu pemberian gaji yang tepat waktu diperoleh hasil sebesar 192, sedangkan hasil rata-rata keseluruhan indikator terendah yaitu atasan selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai diperoleh hasil sebesar 141. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan harapan yang diinginkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja meningkat, karena pegawai mampu mendapatkan kebutuhan- kebutuhan yang diharapkan.

5.1.4. Uji Asumsi Klasik

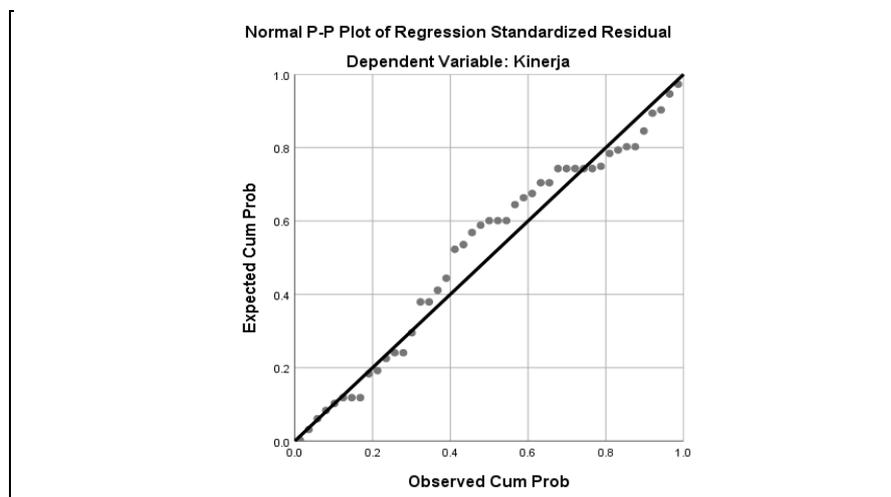
5.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal melalui uji normal *Kolmogorov-Smirnov* (K- S), juga menggunakan *Probabiliti Plot* (P-P) untuk melihat normalitas data. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas 0,05 atau 0,5% maka data terdistribusi secara normal. Sebaliknyaapabila nilai signifikan atau nilai probabilitas < 0,05 atau 0,5% maka data tidak terdistribusi normal. Penghitungan data pada uji normalitas ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 25.0*. Berikut ini hasil uji normalitas data dengan menggunakan P-P Plot dan *Kolmogorov-Smornov* (K-S): Berikut hasil dari uji normalitas sebagai berikut:



Sumber: data primer diolah

Gambar 3. Hasil Uji Histogram



Gambar 4. Hasil Uji P-P Plot

Dapat dilihat pada tampilan histogram maupun grafik p-plot regression standar dizedresidul dapat disimpulkan bahwa pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik –titik menyebar disekitar garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang

baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 5.9 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05994009
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.084
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Dataprimerdiolah

Berdasarkan Tabel 5.9 uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat diketahui bahwasemua variabel berdistribusi normal.hal ini dapat dilihatdari tingkat signifikansi semua data $> 0,05$. Dari hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. sig. (2-tailed)* pada variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja (Y) yaitu 0,076

5.1.4.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian tersebut mempunyai hubungan yang linear. Uji linearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi pada output hasil dalam penghitungan menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Apabila nilai signifikansi *Deviation Linearity* lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan

linear secara signifikan antar variabel bebas dan terikat. Sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antar variabel bebas dan terikat.

Tabel 5.10 Uji Linearitas kepuasan kerja (X) dan kinerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	141.727	13	10.902	2.818	.009
		Linearity	74.937	1	74.937	19.372	.000
		Deviation from Linearity	66.790	12	5.566	1.439	.201
	Within Groups		119.917	31	3.868		
	Total		261.644	44			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Deviation Form Linearity* yaitu 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu $0,201 > 0,05$. Maka variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y) mempunyai hubungan yang linear.

5.1.5. Uji Hipotesis

5.1.5.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat dari analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 5.11 Uji Analisis Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Pada Tabel 5.11 Hasil analisis dengan program spss versi 25.0 maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = 19,626 + 0,413X$$

Persamaan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta sebesar 19,626 menyatakan jika kinerja pegawai nilainya 0.413 maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 19,626. Nilai koefisien kinerja pegawai sebesar 0,413 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,00 menyatakan jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar satu persatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 satuan.

5.1.5.2. Uji T

Pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat alam barajo kota jambi dapat dilihat dari hasil uji t. Kriteria pengujian apabila t hitung > t tabel pada *tingkat level of significance* tertentu atau nilai sig. <0,05 maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar

variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka dianggap tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dalam hal ini digunakan hipotesis pengujian dengan 2 sisi (*two tailed test*) tersebut kemudian dikaitkan dengan hasil pengolahan data melalui software *SPSS 25.0 for windows* maka digunakan angka *level of significance* sebesar 0,05 (5%) dibagi 2 menjadi 0,025 (25%) dan untuk mendapatkan Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi dengan derajat kebebasan $df = n - 2$.

Tabel 5.12 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.626	4.749		4.133	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.100	.535	4.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas, dapat diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 19,626 + 0,413$ besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,413 pada *sig.* 0,000. Terlihat juga bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4.154 > 2,016$. Selain itu untuk melihat pengaruh antar variabel juga dilihat dari nilai *sig.* $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

5.1.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel bebas terhadap perubahan

variabel terikat. Untuk mengetahui mengetahui besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu regresi maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5.13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.270	2.084
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah

$$Kd = 0,286 \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 5.13 Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan seberapa sebesar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi dapat dilihat pada model summary diperoleh angka *R Square* 0,286 atau 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja (X) dengan kinerja (Y) sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1. Gambaran Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat AlamBarajo Kota Jambi

Dalam pembahasan ini tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai variabel – variabel independen dan dependen, yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Variabel kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian rata-rata setiap dimensi berada pada kategori baik. Dimensi kualitas memiliki kategori kinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi. Dimensi kuantitas memiliki kategori kinerja baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sesuai standar yang diberikan, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dimensi tanggung jawab memiliki kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menanggapi dengan positif setiap masukan dan saran yang diterima, pegawai mengutamakan dan memperhatikan hasil kerja dengan baik. Dimensi kerjasama memiliki kategoribaik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerjasama dalam tim, pegawai mampu menjalin hubungan dengan baik dalam bekerja. Dimensi inisiatif memiliki kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu berinovasi dalam bekerja, pegawai mempunyai solusi atas masalah yang dihadapi. Dimana pegawai pada kantor camat alam barajo kota jambi sudah melaksanakan tugas-tugas kepada masyarakat sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Sedangkan variabel kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil penelitian inirata-rata setiap dimensi berada pada kategori puas. Dimensi pekerjaan itu

sendiri memiliki kategori puas, hal ini menunjukkan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian, pekerjaan yang dilakukan didukung dengan elemen yang memuaskan. Dimensi gaji memiliki kategori sangat puas, hal ini menunjukkan pemberian gaji yang adil dan layak, pemberian gaji yang tepat waktu. Dimensi promosi jabatan memiliki kategori puas, hal ini menunjukkan pemberian kesempatan promosi kepada pegawai, pemberian promosi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Dimensi kondisi kerja memiliki kategori puas, hal ini menunjukkan organisasi mempunyai lingkungan yang bersih, organisasi memiliki ruang kerja yang nyaman. Dimensi rekan kerja memiliki kategori puas, hal ini menunjukkan hubungan kekeluargaan antara pegawai baik, nyaman bekerja dengan rekan kerja. Dimensi pengawasan atau penyelian memiliki kategori puas, hal ini menunjukkan pimpinan rutin melakukan pengawasan, atasan membimbing dan mengajarkan teknik melakukan pekerjaan yang baik. Dimana pegawai sudah mendapatkan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja meningkat, karena pegawai bisa mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Semakin puas pegawai dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi jabatan, kondisi kerja, pengawasan/penyelian, maka kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif akan semakin baik.

5.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi

Hasil penelitian dan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 25.0 *for windows* dengan uji regresi linear sederhana, uji T dan koefisien determinasi yang diteliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Diperoleh hasil kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikatakan puas. Dimana pegawai pada kantor Camat Alam Barajo Kota Jambi sudah mendapatkan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja meningkat, karena pegawai bisa mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Kinerja pegawai dikatakan baik, dimana pegawai sudah melaksanakan tugas- tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 28,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai dapat muncul apabila dipengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja akan meningkat, maka meningkat pula kinerja pegawai, dan sebaliknya kepuasan kerja menurun sehingga kinerja pegawai juga menurun. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Penelitian Merry Ristiana M (2013) yang menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat.

Variabel kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki perasaan yang puas terhadap organisasi terhadap pekerjaan yang dijalani selama ini dan semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan maka makin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fauzan Muttaqien (2014) dan Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.