

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KONTEKSTUAL PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL  
PROVINSI JAMBI**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**MARSHA AURELIA SAGITA**

**NIM. G1C121020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN**

**UNIVERSITAS JAMBI**

**2025**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KONTEKSTUAL PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL  
PROVINSI JAMBI**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Jurusan Psikologi  
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi  
Untuk memenuhi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

**Marsha Aurelia Sagita**

**NIM. G1C121020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN**

**UNIVERSITAS JAMBI**

**2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KONTEKSTUAL PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL  
PROVINSI JAMBI**

Disusun Oleh:

**MARSHAAURELIA SAGITA**

**NIM. G1C121020**

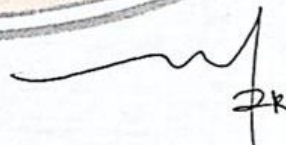
**Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi  
Pada 23 Juli 2025**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**



**Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog**  
**NIP. 199211222022031011**



**Fadzlul, S.Psi., M.Psk., Psikolog**  
**NIP. 198207202010121002**

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KONTEKSTUAL**  
**PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL PROVINSI JAMBI**

Disusun Oleh:  
Marsha Aurelia Sagita  
NIM. G1C121020

Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan tim penguji  
pada tanggal 28 Agustus 2025

**Susunan Tim Penguji**

Ketua : Agung Iranda, S.Psi., M.A.  
Sekretaris : Beny Rahim, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Anggota : 1. Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog  
2. Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog

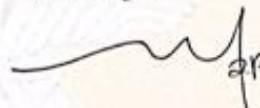
**Disetujui**

Pembimbing I,



Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog  
NIP. 199211222022031011

Pembimbing II,



Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 198207202010121002

**Diketahui**

Dekan  
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan  
Universitas Jambi

  
Dr. dr. H. Haryanto, Sp.OT., M.Kes  
NIP. 197302092005011001

Ketua Jurusan Psikologi  
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan  
Universitas Jambi

  
Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 197903132006042008

**KELULUSAN SIDANG SKRIPSI  
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KONTEKSTUAL  
PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL PROVINSI JAMBI**

**Disusun Oleh:**

**Marsha Aurelia Sagita  
NIM. G1C121020**

**Telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan tim penguji  
pada tanggal 28 Agustus 2025**

|                      |                                               |
|----------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Pembimbing I</b>  | <b>: Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog</b>     |
| <b>Pembimbing II</b> | <b>: Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog</b>    |
| <b>Penguji I</b>     | <b>: Agung Iranda, S.Psi., M.A.</b>           |
| <b>Penguji II</b>    | <b>: Beny Rahim, S.Psi., M.Psi., Psikolog</b> |

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marsha Aurelia Sagita  
NIM. : G1C121020  
Program studi / Jurusan : Psikologi / Psikologi  
Fakultas : Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan  
Universitas : Universitas Jambi  
Email : [aureliamarsha7@gmail.com](mailto:aureliamarsha7@gmail.com)

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual pada Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi" adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat sebagian atau seluruhnya.

Apabila kemudian hari terbukti dan dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 7 Oktober 2025

Xano membuat pernyataan

  
METERAN  
TEMPER  
BARCBAMX384642957  
Marsha Aurelia Sagita  
NIM. G1C121020

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. karena berkat dan rahmat-Nya peneliti bisa menyelesaikan proposal skripsi ini dengan lancar yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual Pada Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi”. Terlaksana skripsi ini pastinya mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui tulisan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Helmi, S.H., M.H selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Dr. dr. Humaryanto, Sp.OT., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi
3. Ibu Dessy Pramudiani, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Jambi.
4. Bapak Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Universitas Jambi. Serta selaku pembimbing utama dalam penyusunan skripsi yang telah sabar dan berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, memberikan saran, mendukung, dan memotivasi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing pendamping dalam penyusunan skripsi ini yang telah bersedia meluangkan waktu, dan memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan semangat.
6. Bapak Beny Rahim, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang sudah membantu dan memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Psikologi Universitas Jambi yang telah memberikan ilmu dan mendidik Saya untuk berproses selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta dan terkasih yaitu Bapak Sadrah Sagita, S.E dan Ibu Aulia Hapasari Pangidaran, S.E serta kedua orang tua sambung saya Bapak Drs.Amidy, M.Si dan Ibu Santi Nurdianti yang telah mendukung setiap langkah yang saya

ambil, memberikan cinta dan kasih sayang penuh, mendoakan dan telah bersabar membesarkan dan serta mendidik saya hingga saat ini

9. Nenek Yustini serta datuk Alm dr. Abdul Hamid Syam dan enek Uti yang telah mendukung saya dan memberikan doa terbaik.
10. Kepada kakak perempuan saya Nadine Ufairah Sagita, S.Psi serta adik-adik saya Muhammad Falah Putra Sagita, Azka Khairan Fahrezi dan Audy Soulthan Athala yang telah mendukung dan memberikan semangat penuh.
11. Kucing peliharaan saya Busan Lechat, Syennel serta anak-anaknya yang telah menjadi sahabat saya, menghibur saya dikala saya merasakan kesedihan dan kejenuhan.
12. Sahabat semasa SMP saya, Queentuqo Haura, Dyah Najla, Adinda Salsabila- “HEHE” yang telah mendukung, menjadi tempat cerita, dan saling menguatkan ketika mengalami kesulitan.
13. Sahabat saya di dunia perkuliahan Chandrina Anindita, Khesyfa Hanan, Nabila Auralia, dan Annisa Nabilah – “Stutu” dan Aldino Gustriansyah yang selalu mendampingi saya dari awal kuliah hingga saat penyusunan proposal skripsi dan selalu memberikan penguatan ketika saya dalam kondisi demotivasi.
14. Seluruh karyawan Badan Kesbangpol Provinsi Jambi yang sudah memberikan wadah untuk saya tumbuh dan sarana untuk melakukan penelitian ini.
15. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah berjuang sampai sejauh ini. Melewati hari demi hari yang penuh dengan canda, tawa tetapi juga ada rasa sedih, kecewa, bahkan kecemasan yang terkadang datang tanpa sebab. Terima kasih untuk sudah bertahan dengan apa yang dilewati meskipun didalam hati sering kali muncul keinginan untuk menyerah. Terima kasih sudah memilih untuk terus melangkah, meski perlahan. Terima kasih telah menerima kegagalan sebagai bagian dari proses, dan terus mencoba, meski tak selalu yakin akan hasilnya. Perjalanan ini bukan hanya tentang menyelesaikan skripsi, tetapi juga tentang pengenalan diri sendiri, membangun ketangguhan, dan memahami arti dari

perjuangan. Semoga segala lelah dan usaha yang telah dilakukan menjadi pijakan untuk melangkah ke fase hidup selanjutnya dengan lebih kuat dan percaya diri.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan seminar proposal ini jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, peneliti sangat mengharapkan masukan dan saran yang membangun sebagai pembelajaran bagi peneliti kedepannya. Saran dan masukan dapat disampaikan melalui email [aureliamarsha67@gmail.com](mailto:aureliamarsha67@gmail.com) Peneliti berharap melalui tulisan ini dapat membawa banyak manfaat untuk berbagai pihak terkait

Jambi, 21 Juli 2025



Marsha Aurelia Sagita

## DAFTAR ISI

|                                                         |             |
|---------------------------------------------------------|-------------|
| <b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>                         | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                          | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>                | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                              | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                 | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                              | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                               | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                            | <b>xvii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                           | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                                 | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                               | 11          |
| 1.3 Tujuan.....                                         | 11          |
| 1.3.1 Tujuan Umum .....                                 | 12          |
| 1.3.2 Tujuan Khusus .....                               | 12          |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                             | 12          |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis.....                             | 12          |
| 1.4.2 Manfaat Praktis.....                              | 12          |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                      | 13          |
| 1.6 Keaslian Penelitian .....                           | 14          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                    | <b>17</b>   |
| 2.1 Kepuasan Kerja .....                                | 17          |
| 2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....                      | 17          |
| 2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja .....                      | 19          |
| 2.1.3 Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja .....      | 21          |
| 2.1.4 Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja .....         | 22          |
| 2.1.5 Pengertian Kinerja Kontekstual .....              | 22          |
| 2.1.6 Dimensi Kinerja Kontekstual.....                  | 24          |
| 2.1.7 Faktor yang memengaruhi Kinerja Kontekstual ..... | 26          |
| 2.1.8 Instrumen Pengukuran Kinerja Kontekstual.....     | 27          |

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2 Pegawai.....                                                  | 27        |
| 2.3 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.....         | 28        |
| 2.4 Dinamika Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual..... | 29        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                            | <b>33</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                                        | 33        |
| 3.2 Kerangka Konsep Penelitian .....                              | 33        |
| 3.3 Variabel Penelitian.....                                      | 34        |
| 3.3.1 Variabel bebas ( <i>Independent variable</i> ) .....        | 34        |
| 3.3.2 Variabel terikat ( <i>dependent variable</i> ) .....        | 34        |
| 3.4 Definisi Operasional.....                                     | 35        |
| 3.5 Hipotesis Penelitian.....                                     | 36        |
| 3.6 Desain Penelitian.....                                        | 36        |
| 3.7 Responden Penelitian .....                                    | 37        |
| 3.7.1 Populasi.....                                               | 37        |
| 3.7.2 Sampel .....                                                | 38        |
| 3.8 Instrumen Penelitian.....                                     | 38        |
| 3.8.1 Blue Print skala kepuasan kerja.....                        | 38        |
| 3.8.2 Blue Print skala Kinerja Kontekstual.....                   | 39        |
| 3.8.3 Teknik Penskalaan .....                                     | 39        |
| 3.8.4 Validitas .....                                             | 40        |
| 3.8.5 Reliabilitas .....                                          | 40        |
| 3.8.6 Norma .....                                                 | 41        |
| 3.9 Sumber Data Penelitian .....                                  | 41        |
| 3.9.1 Data Primer.....                                            | 41        |
| 3.9.2 Data Sekunder.....                                          | 41        |
| 3.10 Teknik Analisis Data.....                                    | 42        |
| 3.10.1 Statistika Deskriptif .....                                | 42        |
| 3.10.2 Uji Normalitas.....                                        | 42        |
| 3.10.3 Uji Linearitas .....                                       | 42        |
| 3.10.4 Uji Korelasi.....                                          | 43        |
| 3.10.5 Uji Hipotesis .....                                        | 43        |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.10.6 Waktu dan Tempat Penelitian .....                      | 44        |
| 3.11 Etika Penelitian.....                                    | 46        |
| <b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>             | <b>48</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....                     | 48        |
| 4.2 Hasil Alat Ukur Final.....                                | 50        |
| 4.2.1 Skala Kepuasan Kerja.....                               | 50        |
| 4.2.2 Skala Kinerja Kontekstual .....                         | 50        |
| 4.3 Prosedur Penelitian.....                                  | 51        |
| 4.4 Deskripsi Responden Penelitian.....                       | 51        |
| 4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 51        |
| 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia .....          | 52        |
| 4.4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....                     | 52        |
| 4.4.4 Status Perkawinan Responden .....                       | 53        |
| 4.4.5 Status Kepegawaian Responden .....                      | 53        |
| 4.4.6 Masa Kerja Responden .....                              | 53        |
| 4.5 Hasil Deskriptif Data.....                                | 54        |
| 4.5.1 Hasil Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja .....      | 54        |
| 4.5.2 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja Kontekstual..... | 60        |
| 4.6 Hasil Uji Asumsi.....                                     | 66        |
| 4.6.1 Uji Normalitas.....                                     | 66        |
| 4.6.2 Uji Linearitas .....                                    | 67        |
| 4.6.3 Uji Hipotesis .....                                     | 67        |
| 4.8 Pembahasan .....                                          | 68        |
| 4.9 Keterbatasan Penelitian .....                             | 71        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                       | <b>72</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....                                           | 72        |
| 5.2 Saran .....                                               | 73        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                    | <b>74</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                          | <b>79</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori .....             | 32 |
| Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian ..... | 34 |
| Gambar 3.2 Prosedur Penelitian.....         | 45 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu.....                                            | 14 |
| Tabel 2. 1 Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja.....                             | 22 |
| Tabel 2. 2 Instrumen Pengukuran Kinerja Kontekstual .....                       | 27 |
| Tabel 3. 1 Populasi Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi .....                  | 37 |
| Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....                          | 39 |
| Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Kontekstual .....                    | 39 |
| Tabel 3. 4 Skor Skala Likert.....                                               | 40 |
| Tabel 3. 6 Norma Pengkategorian .....                                           | 41 |
| Tabel 3. 7 Klasifikasi Kekuatan Korelasi.....                                   | 44 |
| Tabel 3. 8 Rencana Kegiatan.....                                                | 44 |
| Tabel 4. 1 Skala Kepuasan Kerja .....                                           | 50 |
| Tabel 4. 2 Skala Kinerja Kontekstual.....                                       | 50 |
| Tabel 4. 3 Populasi .....                                                       | 51 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....        | 51 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia .....                | 52 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir ..... | 52 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Perkawinan.....    | 53 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status kepegawaian.....   | 53 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja .....          | 54 |
| Tabel 4. 10 Deskripsi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja .....             | 54 |
| Tabel 4. 11 Kategori Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja.....               | 54 |
| Tabel 4. 12 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Gaji.....                         | 55 |
| Tabel 4. 13 Kategori Data Penelitian Dimensi Gaji .....                         | 55 |
| Tabel 4. 14 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri .....      | 56 |
| Tabel 4. 15 Kategori Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri .....        | 56 |
| Tabel 4. 16 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Promosi .....                    | 57 |
| Tabel 4. 17 Kategori Data Penelitian Dimensi Promosi .....                      | 57 |
| Tabel 4. 18 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja.....              | 58 |
| Tabel 4. 19 Kategori Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja .....               | 58 |
| Tabel 4. 20 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pengawasan .....                 | 59 |
| Tabel 4. 21 Kategori Data Penelitian Dimensi Pengawasan .....                   | 59 |
| Tabel 4. 22 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kondisi .....                    | 59 |
| Tabel 4. 23 Kategori Data Penelitian Dimensi Kondisi Kerja .....                | 60 |
| Tabel 4. 24 Deskriptif Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual .....       | 60 |
| Tabel 4. 25 Kategori Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual .....         | 61 |
| Tabel 4. 26 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Antusias.....                     | 61 |
| Tabel 4. 27 Kategori Data Penelitian Dimensi Antusias .....                     | 62 |
| Tabel 4. 28 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Sukarela .....                    | 62 |
| Tabel 4. 29 Kategori Data Penelitian Dimensi Sukarela.....                      | 63 |
| Tabel 4. 30 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Saling Membantu .....             | 63 |
| Tabel 4. 31 Kategori Data Penelitian Dimensi Saling Membantu .....              | 64 |

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 32 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan .....          | 64 |
| Tabel 4. 33 Kategori Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan .....           | 65 |
| Tabel 4. 34 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi .....        | 65 |
| Tabel 4. 35 Kategori Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi .....         | 66 |
| Tabel 4. 36 Hasil Uji Normalitas Data .....                                     | 66 |
| Tabel 4. 37 Hasil Uji Linearitas Data .....                                     | 67 |
| Tabel 4. 38 Hasil Uji Hipotesis Data .....                                      | 68 |
| Tabel 4. 1 Skala Kepuasan Kerja .....                                           | 50 |
| Tabel 4. 2 Skala Kinerja Kontekstual .....                                      | 50 |
| Tabel 4. 3 Populasi .....                                                       | 51 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 51 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia .....                | 52 |
| Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir ..... | 52 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Perkawinan .....   | 53 |
| Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status kepegawaian .....  | 53 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja .....          | 54 |
| Tabel 4. 10 Deskripsi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja .....             | 54 |
| Tabel 4. 11 Kategori Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja .....              | 54 |
| Tabel 4. 12 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Gaji .....                        | 55 |
| Tabel 4. 13 Kategori Data Penelitian Dimensi Gaji .....                         | 55 |
| Tabel 4. 14 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri .....      | 56 |
| Tabel 4. 15 Kategori Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri .....        | 56 |
| Tabel 4. 16 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Promosi .....                    | 57 |
| Tabel 4. 17 Kategori Data Penelitian Dimensi Promosi .....                      | 57 |
| Tabel 4. 18 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja .....             | 58 |
| Tabel 4. 19 Kategori Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja .....               | 58 |
| Tabel 4. 20 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pengawasan .....                 | 59 |
| Tabel 4. 21 Kategori Data Penelitian Dimensi Pengawasan .....                   | 59 |
| Tabel 4. 22 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kondisi .....                    | 59 |
| Tabel 4. 23 Kategori Data Penelitian Dimensi Kondisi Kerja .....                | 60 |
| Tabel 4. 24 Deskriptif Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual .....       | 60 |
| Tabel 4. 25 Kategori Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual .....         | 61 |
| Tabel 4. 26 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Antusias .....                    | 61 |
| Tabel 4. 27 Kategori Data Penelitian Dimensi Antusias .....                     | 62 |
| Tabel 4. 28 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Sukarela .....                    | 62 |
| Tabel 4. 29 Kategori Data Penelitian Dimensi Sukarela .....                     | 63 |
| Tabel 4. 30 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Saling Membantu .....             | 63 |
| Tabel 4. 31 Kategori Data Penelitian Dimensi Saling Membantu .....              | 64 |
| Tabel 4. 32 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan .....          | 64 |
| Tabel 4. 33 Kategori Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan .....           | 65 |
| Tabel 4. 34 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi .....        | 65 |
| Tabel 4. 35 Kategori Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi .....         | 66 |
| Tabel 4. 36 Hasil Uji Normalitas Data .....                                     | 66 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 37 Hasil Uji Linearitas Data..... | 67 |
| Tabel 4. 38 Hasil Uji Hipotesis Data.....  | 68 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                 |     |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 <i>Informed Consent</i> Wawancara .....              | 80  |
| Lampiran 2 Panduan Wawancara .....                              | 81  |
| Lampiran 3 Verbatim Wawancara .....                             | 82  |
| Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dan Izin Permintaan Data ..... | 95  |
| Lampiran 5 Surat Izin Peminjaman Alat Ukur .....                | 95  |
| Lampiran 6 Persetujuan skripsi .....                            | 97  |
| Lampiran 7 Kuesioner penelitian .....                           | 98  |
| Lampiran 8 Item pertanyaan skala Kepuasan Kerja .....           | 99  |
| Lampiran 9 Item pertanyaan skala Kinerja Kontekstual .....      | 99  |
| Lampiran 10 Data Tabulasi variabel Kepuasan Kerja .....         | 102 |
| Lampiran 11 Data Tabulasi Variabel Kinerja Kontekstual .....    | 104 |
| Lampiran 12 Hasil Analisis Data .....                           | 105 |
| Lampiran 13 Dokumentasi Wawancara .....                         | 114 |
| Lampiran 14 Hasil Turnitin .....                                | 115 |

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Penulis memiliki nama lengkap Marsha Aurelia Sagita yang bertempat tanggal lahir di Jakarta, pada 18 April 2003. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari orang tua Bapak Sadrah Sagita dan Ibu Aulia Hapsari Pangidaran. Penulis mempunyai kakak perempuan yang bernama Nadine Ufairah Sagita dan adik laki-laki yang bernama Muhammad Falah Putra Sagita, Azka Khairan Fahrezi dan Audt Soulthan Athallah. Penulis menempuh pendidikan mulai dari TK Matahari Kids Centre Jakarta, kemudian melanjutkan sekolah di SD Negeri 66 Kota Jambi, berlanjut dengan bersekolah di SMP Negeri 73 Jakarta Selatan, SMA Negeri 5 Kota Jambi dan pada Tahun 2021 menjadi mahasiswa Universitas Jambi Jurusan Psikologi. Pada saat kuliah penulis pernah mengikuti organisasi HIMA selama 1 periode dan pernah melaksanakan magang di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

## HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KONTEKSTUAL PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL PROVINSI JAMBI

<sup>1</sup> Marsha Aurelia Sagita, <sup>2</sup> Rion Nofrianda, <sup>3</sup> Fadzlul

<sup>1</sup> Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ [aureliamarsha67@gmail.com](mailto:aureliamarsha67@gmail.com)

<sup>2</sup> Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ [rionnofrianda@unja.ac.id](mailto:rionnofrianda@unja.ac.id)

<sup>3</sup> Jurusan Psikologi, Universitas Jambi/ [fadzlul\\_fkik@unja.ac.id](mailto:fadzlul_fkik@unja.ac.id)

### ABSTRAK

**LATAR BELAKANG** Setiap organisasi memerlukan SDM yang tidak hanya menjalankan tugas pokok, tetapi juga menunjukkan perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, mematuhi aturan, dan loyal terhadap organisasi, yang disebut kinerja kontekstual. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja ini adalah kepuasan kerja. Pegawai yang puas cenderung bersikap positif dan rela melakukan tugas di luar tanggung jawab utama. Fenomena ini terlihat di Bankesbangpol Provinsi Jambi, di mana pegawai menunjukkan semangat kerja tinggi, saling membantu, dan bersedia bekerja melebihi jam kerja.

**TUJUAN** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi

**METODE** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel diambil secara *Purposive sampling* dari 65 responden yang memenuhi karakteristik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

**HASIL** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi. Dengan koefisien korelasi sebesar  $r=0.661$ , dan tingkat signifikansi  $p=0.000 < 0.05$ .

**KESIMPULAN** Berdasarkan hasil uji korelasi, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja kontekstual yang ditunjukkan, dan begitu pula sebaliknya

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, kinerja kontekstual, pegawai, organisasi.

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND CONTEXTUAL PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES AT BANKESBANGPOL PROVINCE OF JAMBI**

**<sup>1</sup> Marsha Aurelia Sagita, <sup>2</sup> Rion Nofrianda, <sup>3</sup> Fadzlul**

<sup>1</sup> Departement of Psychology, University of Jambi/ [aureliamarsha67@gmail.com](mailto:aureliamarsha67@gmail.com)

<sup>2</sup> Departement of Psychology, University of Jambi/ [rionnofrianda@unja.ac.id](mailto:rionnofrianda@unja.ac.id)

<sup>3</sup> Departement of Psychology, University of Jambi/ [fadzlul\\_fkik@unja.ac.id](mailto:fadzlul_fkik@unja.ac.id)

## **ABSTRACT**

**BACKGROUND** Every organization requires human resources who not only perform their main duties but also engage in voluntary behaviors such as helping coworkers, adhering to rules, and showing loyalty to the organization's behaviors referred to as contextual performance. One of the factors influencing this performance is job satisfaction. Employees who are satisfied with their jobs tend to display positive attitudes and willingly take on responsibilities beyond their formal roles. This phenomenon is observed at the Jambi Province Agency for National Unity and Politics (Bankesbangpol), where employees demonstrate strong work enthusiasm, mutual support, and a willingness to work beyond regular hours.

**PURPOSE** This study aims to determine the relationship between job satisfaction and contextual performance among employees at Bankesbangpol Jambi Province.

**METHOD** This study employs a quantitative approach using a correlational method. The sample was selected using purposive sampling from 65 respondents who met specific characteristics. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using the Pearson ProductMoment correlation test.

**RESULT** The results show a significant positive relationship between job satisfaction and contextual performance among Bankesbangpol employees, with a correlation coefficient of  $r = 0.666$  and a significance level of  $p = 0.000 < 0.05$ .

**CONCLUSION** Based on the correlation test, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, and the null hypothesis ( $H_o$ ) is rejected. There is a significant positive relationship between job satisfaction and contextual performance. This means that the higher the employee's job satisfaction, the higher their contextual performance, and vice versa.

**Keywords:** job satisfaction, contextual performance, employee, organization.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang digunakan sebagai alat guna meraih berbagai tujuan tertentu. Di dalamnya terdapat berbagai elemen seperti individu-individu, pembagian tugas secara spesifik, serta kesadaran logis dari setiap anggota berdasarkan kompetensinya. Struktur kerja dalam organisasi mengikuti pola tertentu yang mencakup aturan, sistem komunikasi, serta interaksi antar anggota (Tanjung dkk, 2021).

Organisasi juga merupakan suatu kesatuan yang terbentuk secara sadar dan dikelola secara sistematis, dengan batasan ruang lingkup tertentu yang telah disepakati guna meraih tujuan bersama (Fithriyyah, 2021). Setiap individu di dalam organisasi saling terhubung secara berkesinambungan dan terus melakukan penyesuaian diri agar tetap sejalan dengan sasaran yang ingin diwujudkan oleh organisasi. organisasi juga dapat diterapkan dalam ranah pemerintahan, dimana setiap lembaga dibentuk dengan aturan dan struktur tertentu untuk mencapai tujuan negara.

Organisasi pemerintahan merupakan lembaga negara yang diberikan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menjalankan pemerintahan sesuai dengan bidangnya. Dalam sistem pemerintahan indonesia organisasi pemerintahan dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu organisasi vertikal dan organisasi horizontal. Organisasi vertikal yaitu lembaga negara yang menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memiliki garis tanggung jawab dari unit kerja yang ada di daerah. Sedangkan organisasi horizontal yaitu lembaga negara yang menyelenggarakan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan memiliki garis tanggungjawab dalam lingkup suatu daerah. Contohnya adalah pemerintahan daerah.

Pemerintah daerah menurut undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) menurut asas

otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana dimaksud dalam UUD RI Tahun 1945. pemerintah daerah ini memiliki posisi penting sebagai perpanjangan tangan negara dalam memberikan pelayanan publik dan menjalankan roda pemerintahannya di wilayah Provinsi, Kabupaten, maupun Kota.

Salah satu komponen perangkat daerah di Provinsi Jambi adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang berdasarkan Perda Nomor 15 Tahun 2008 dipimpin oleh seorang kepala badan yang membawahi 1 sekretaris dan 4 bidang yang mana masing masing mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk dapat merealisasikan tupoksi dimaksud. Secara struktural dibantu oleh beberapa sub bidang (renstra kesbangpol). Dengan demikian, agar tugas pokok dan fungsi pada setiap bidang di Bankesbangpol Provinsi Jambi dapat berjalan dengan optimal diperlukan struktur organisasi yang teratata secara jelas.

Organisasi memerlukan keberadaan struktur yang jelas. Struktur organisasi ini sangat penting dalam membagi, mengelompokkan, dan mengkoordinasikan tugas secara formal (Wahjono, 2022). struktur organisasi yang tertata dengan baik dapat menciptakan kejelasan tanggung jawab yang mana pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih terarah dan produktif.

Struktur organisasi membantu atasan dalam merancang organisasi dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) agar selaras dengan visi, misi dan tujuan yang ada. Selain itu, struktur organisasi juga memudahkan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi yang ada (Gammahendra, 2014).

SDM adalah terjemahan dari "*human resources*". meskipun beberapa ahli mengatakan sebagai "*man power*" atau tenaga kerja. ada juga yang menyamakannya dengan istilah personalia atau kepegawaian. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, serta berbagai keterampilan dan pengetahuan. selain itu, SDM memiliki dorongan dan daya cipta yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. seluruh

potensi yang dimiliki SDM, termasuk aspek rasional, emosional, dan kreatif, berperan penting dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi (Sutrisno, 2016) SDM memiliki peranan krusial dalam mencapai tujuan organisasi maupun bisnis secara optimal dan efisien. Keberadaannya menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan serta menetapkan standar awal yang mampu mendorong peningkatan kinerja dan pertumbuhan perusahaan. Kualitas SDM yang baik membantu menciptakan keseimbangan dalam kegiatan operasional dan mendukung tercapainya sasaran yang telah dirancang (Fazrin dkk, 2022). SDM yang unggul tidak hanya menguasai keterampilan teknis serta pengetahuan, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai serta etika profesional.

Peran pegawai sebagai SDM sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Pegawai yang dimaksud yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang mana ASN mempunyai tugas utama yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan UU, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan RI.

ASN terdiri atas jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial. Untuk Jabatan Nonmanajerial terdiri atas jabatan fungsional dan pelaksana yang dimana jabatan ini memiliki Tupoksi Utama yang berbeda yaitu Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a yang tertera pada UU RI Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu tanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu sedangkan untuk Jabatan pelaksana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana. Tidak ada undang-undang (UU) yang spesifik untuk mengatur tupoksi utama pada PTT secara umum.

Pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas formal, namun mereka juga dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar tupoksi yang sudah ada (Ningsih

dkk, 2024). Maka dari itu Pekerjaan diluar tupoksi yang sudah ada mencakup membantu pekerjaan karyawan lainnya diluar tugas utama mereka. Dalam hal ini perilaku membantu karyawan lain diluar tugas utamanya disebut Kinerja Kontekstual.

Kinerja Kontekstual merujuk pada tindakan yang dilakukan secara sukarela, bukan sebagai kewajiban tetapi yang bertujuan untuk mendukung dan memperlancar proses interaksi sosial dalam lingkungan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) kinerja kontekstual merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan bukan dari persyaratan yang diharuskan, hal ini berguna untuk mendorong proses pertukaran sosial.

Kinerja kontekstual juga merupakan suatu konsep yang sifatnya multidimensi dan memiliki sifat agregat yang mencakup berbagai aspek perilaku individu dalam lingkungan kerja. Menurut KBBI multidimensi adalah hal yang merujuk pada sifat atau konsep yang memiliki banyak aspek, bidang, atau sifat yang berbeda beda. Borman dan Motowidlo (1997) menjelaskan bahwa kinerja kontekstual ini mencerminkan keseluruhan spektrum perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik positif maupun negatif terhadap efektivitas operasional organisasi.

Kinerja kontekstual pada dasarnya sangat dibutuhkan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Borman & Motowidlo, 1997). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong anggotanya untuk memiliki kepedulian dan sukarela membantu organisasi, dan perilaku tersebut sesuai dengan perilaku kinerja kontekstual.

Sejalan dengan hal itu, situasi di Bankesbangpol Provinsi Jambi mendukung adanya Kinerja Kontekstual yang terlihat di keseharian Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi yang terdapat di bidang 2 yaitu bidang pengembangan nilai-nilai kebangsaan (PNK) yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perkuatan pengembangan wawasan kebangsaan, memfasilitasi dan pembinaan pembauran bangsa, meningkatkan kesadaran bela negara serta resapan ideologi negara di kalangan masyarakat dalam rangka

tetap mempertahankan nilai-nilai kesatuan dan persatuan bangsa dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Bidang PNK memiliki beberapa subbidang yaitu subbidang wawasan kebangsaan yang mempunyai tugas melaksanakan sosialisasi wawasan kebangsaan, pembauran bangsa dan kewarganegaraan dan subbidang bela negara yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan bela negara, ideologi dan kewaspadaan nasional.

Bidang ini pegawai tidak hanya menyelesaikan tugas-tugas pokok sesuai dengan tupoksi yang ada saja misalnya pegawai yang ditugaskan untuk menyelesaikan surat surat yang diperlukan untuk menyurati kantor lain ketika ada kegiatan yang diharuskan menyurati kantor lain terkadang mereka juga mengerjakan pekerjaan yang lainnya seperti membuat surat perintah tugas atau Surat perjalanan dinas. mereka juga menunjukkan sikap proaktif, peduli, dan bersedia membantu rekan kerja dalam berbagai kegiatan organisasi, ketika terdapat kegiatan yang besar seperti sosialisasi, pelatihan, atau rapat koordinasi, pegawai menunjukkan kesukarelaan dalam mengambil alih tanggung jawab rekan yang berhalangan hadir tanpa diminta, serta berusaha menyelesaikan tugas secepat dan sebaik mungkin demi efektivitas kegiatan. Sejalan dengan penelitian Borman dan Motowidlo (1997) perilaku kinerja kontekstual merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dan melebihi persyaratan formal dalam bekerja seperti tolong menolong antar sesama rekan kerja, memberikan saran untuk peningkatan organisasi.

Selanjutnya, pegawai di bidang tersebut juga saling bekerja sama dalam menyusun laporan, mendukung proses administrasi, dan berbagi informasi yang dibutuhkan antar tim, sehingga mencegah miskomunikasi dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja di Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki nilai solidaritas tinggi dan saling bekerja sama untuk berbagi ide, tanggung jawab, dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor pendukung, dimana pegawai merasa dihargai melalui pemberian gaji tepat waktu dan insentif tambahan saat ada

kegiatan besar. Hubungan antar pegawai yang harmonis dan komunikasi yang terbuka semakin memperkuat semangat kerja tim hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karmila dan Wardah (2024) yang menyebutkan bahwasannya komunikasi dalam organisasi merupakan suatu elemen yang penting dalam peningkatan semangat kerja tim karena membentuk struktur dan arah yang mendukung kemajuan organisasi. Hal ini menggambarkan bahwasannya Kinerja Kontekstual di Bankesbangpol Provinsi Jambi tidak hanya tumbuh dari kewajiban formal, tetapi juga dari semangat kebersamaan dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Terdapat beberapa aspek utama yang mempengaruhi kinerja kontekstual dalam organisasi, yaitu persistensi dan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas yaitu suatu kondisi dimana pegawai dapat berkomitmen secara penuh terhadap pekerjaannya, kesukarelaan dalam melaksanakan aktivitas tambahan yaitu suatu kondisi dimana pegawai dapat mengambil tanggung jawab diluar tupoksi utama dalam pekerjaan, membantu dan bekerja sama dengan orang lain yaitu kondisi dimana pegawai memiliki kesediaan untuk membantu rekan kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi yaitu kondisi dimana pegawai disiplin dalam menaati kebijakan perusahaan, mendukung dan membela tujuan organisasi yaitu kondisi dimana pegawai memiliki nilai loyalitas tinggi terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan dalam kondisi sulit (Borman & Motowidlo, 1997).

Hal ini sejalan dengan apa yang dirasakan oleh pegawai dan sejalan dengan wawancara yang sudah penulis lakukan, wawancara dilakukan pada Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

*"....kalo lagi mau ado acara kayak sosialisasi gitu kan ado tanggung jawab masing masing yo kayak misahin duit honor, buat spt dll. Nah Cuma biasonyo kalo ado salah satu teman yang dak masuk itu jadi aku yang ngerjoinnyo. Tapi karna itu bukan tanggung jawab aku sebelumnya jadi aku kurang paham nah disitu la aku tanyoin ke orang yang biasonyo buat..." (NPHA, Maret 2025)*

*"....aku ngerjoin kayak gitu jugo maksudnyo biar cepet kelar jugo kan ini dikebut oleh waktu yo, jadi kalo mau nunggu nunggu tuh kayak ngabisin waktu gitulah jadinyo. Jadi sebiso mungkin aku kerjoin biar cepat beres...."(NPHA, Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara yang ada, pegawai menunjukkan inisiatif dan kesediaannya untuk membantu rekan kerja demi kelancaran tugas, meskipun itu diluar tupoksi utama. Mereka juga berusaha menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin agar tidak tertunda, meskipun menghadapi kendala. Sikap proaktif dan kerja sama ini mencerminkan komitmen terhadap efisiensi dan keberhasilan bersama (Borman & Motowidlo, 1997)

Putri dkk (2023) menunjukkan bahwa perpaduan antara kemampuan bekerja secara kolektif dan kerja sama tim berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kerja sama tim secara individu memang tidak memberikan dampak signifikan, tetapi ketika dipadukan dengan kemampuan kerja, kombinasi tersebut mampu mendorong peningkatan performa pegawai dalam suatu organisasi.

Selain itu pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi juga menyebutkan bahwasannya membantu dan bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama juga merupakan hal yang penting. Hal ini sejalan dengan apa yang dirasakan pegawai dan sejalan dengan wawancara yang sudah penulis lakukan, wawancara dilakukan pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

*“.....saling bantu bae sih jadi kalo selesai kegiatan harus ada laporan nyo kan jadi waktu kegiatan itu ado yang simpan powerpoint materi nyo nah itu nanti dikasih ke yang mau buat laporan, jadi terbantu gitu karna kalo sendirian yang kerjoin tanpa ado info yang lain itu agak sulit jugo...” (NPHA, Maret 2025)*

*“.....saya sebagai kasubbid jugo pasti membantu tim yang lain untuk bekerja, apa lagi kalo mau ada kegiatan contohnya pelatihan paskibraka kan banyak yang diurus, jadi saling membangu bae sih biar dak kesulitan....” (HI, Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya kerja sama dan saling membantu antar pegawai sangat penting dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam kegiatan yang membutuhkan koordinasi, seperti penyusunan laporan kegiatan ketika kegiatan sudah selesai. Dengan adanya kerja sama pekerjaan terasa lebih mudah, efisien dan terorganisir.

Selain faktor diatas, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor pendukung Kinerja kontekstual pada pegawai (Nofrianda dkk, 2020). Kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena

berhubungan pada produktivitas karyawan. Hal ini dapat terlihat dari cara karyawan merubah karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap positif yang dimiliki oleh karyawan, tercermin dari perasaan dan perilaku mereka saat menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini muncul dari penilaian terhadap pekerjaan yang dianggap mampu memberikan penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut (Saputra, 2018).

Umar (2011) Kepuasan kerja mencerminkan pandangan dan emosi seseorang terhadap pekerjaannya, terutama yang berkaitan dengan kondisi di tempat kerja serta sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan keinginan pribadinya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Spector (1985) kepuasan kerja dipengaruhi oleh sembilan dimensi utama yaitu gaji (*pay*) yang dimana merupakan imbalan yang diterima pegawai dari organisasi dalam bentuk finansial, baik berupa upah pokok, tunjangan maupun insentif lain. pengawasan (*supervision*) yaitu pengawasan yang mengacu pada pada sejauh mana seorang supervisor memberikan perhatian, dukungan dan motivasi kepada bawahannya, penghargaan atau hadiah yang merupakan bentuk pengakuan dan imbalan atas hasil kerja yang baik, kelompok kerja (*workgroup*) yang merupakan peran sebagai sumber kepuasan kerja antar rekan kerja, komunikasi yang mencakup seberapa jelas dan terbuka informasi yang disampaikan antara atasan, rekan kerja dan anggota tim, promosi (*promotions*) yang berkaitan dengan kesempatan individu untuk berkembang dan naik jabatan dalam suatu organisasi, keuntungan yang mencakup aspek finansial, prosedur pengoperasian yang mencakup variasi dan tantangan dalam tugas yang diberikan kepada pegawai, dan sifat pekerjaan yang mencakup variasi dan tantangan dalam tugas yang diberikan kepada pegawai.

Setelah dilakukan wawancara pada pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi, pegawai menyebutkan bahwasannya gaji (*Pay*) dapat berperan penting. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan kutipan wawancara dibawah ini:

*“.... kalo gaji itu pasti udah hak kito yo memang setiap bulan nyo gitu, tapi eee kalo untuk imbalan itu idak selalu sih Cuma kalo kayak mungkin waktu ado perjalanan dinas itu ado uang dinas nyo, jugo kalo atasan mau ngasih itu yo kito terimo tapi dak setiap saat dikasih gitu....” (NPHM, Maret, 2025)*

*“.... kalo untuk gaji kan mereka memang tiap bulan nyo nah kalo untuk ngasih diluar gaji itu adolah tapi jugo dak setiap saat mungkin kalo ado acara besar nanti sayo ado ngasih uang lelah gitulah istilah nyo...” (HI, Maret 2025)*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan menunjukkan gaji merupakan hak tetap yang diterima oleh pegawai setiap bulannya. Yang mana dijelaskan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwasannya PNS berhak untuk memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Spector (1985), gaji (*pay*) merupakan bentuk kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu pegawai juga menyebutkan bahwasannya Kelompok kerja (*work group*) juga berperan penting. kelompok kerja berperan sebagai sumber kepuasan kerja seseorang yang mana kepuasan ini muncul dari adanya kesempatan untuk berinteraksi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Hal ini sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi, yaitu:

*“....untuk hubungan yang ada alhamdulillah baik, disini kami semua bekerja sama dengan baik untuk nyelesai tugas kalo ado yang kesulitan dak segan untuk nanyo biar lebih paham, kalo kayak gitu kan kerjoan cepat selesai jugo dak ado miss komunikasi jadi kerjoan nyo dak salah salah...”(NPHA, Maret 2025)*

*“....disini alhamdulillah hubungan nyo baik jugo saling terbuka kalo ado yang bertanya dijawab, apolagi kalo semisalkan ado yang baru masuk pasti kan masih buto akan kerjoan jadi yo saling bantu jugo gitu....” (HI, Maret 2025)*

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terdapat kesimpulan yaitu hubungan antar rekan kerja di lingkungan Bankesbangpol Provinsi Jambi terjalin baik, yang ditandai dengan kerjasama yang solid dan komunikasi yang terbuka. Pegawai saling membantu rekan yang kurang memahami pekerjaanya. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi kemungkinan kesalahan akibat miss komunikasi.

Amarneh dkk (2010) menjelaskan bahwasannya interaksi antar rekan kerja tidak hanya mempermudah penyelesaian tugas, tetapi juga memberikan rasa saling percaya dan kepedulian yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. keberadaan rekan kerja yang saling membantu dan terbuka dalam komunikasi dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan serta meminimalkan kesalahan akibat miskomunikasi, sebagaimana juga tercermin dari hasil wawancara yang dilakukan di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Pegawai tidak hanya menjalankan tugas utama sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan didalam dunia kerja, tetapi juga menunjukkan adanya kinerja kontekstual, yaitu perilaku seseorang yang secara sukarela melakukan sesuatu diluar kewajiban utamanya yang mana sifat ini memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap konteks organisasi, sosial dan psikologis (Bilal dkk, 2021). Dapat dilihat faktor yang mempengaruhi kinerja kontekstual yaitu budaya organisasi, tingkat komitmen, serta kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal yang terjadi di lapangan Bankesbangpol Provinsi Jambi tercermin dari berbagai bentuk perilaku pegawai yang melampaui kewajiban formal mereka, hal ini terlihat dari beberapa hal yaitu pegawai menunjukkan sikap saling membantu ketika ada rekan kerja yang sedang berhalangan hadir atau kesulitan menjalankan tugasnya, meskipun tugas tersebut bukan tanggung jawab utamanya, pegawai tetap bersedia mengambil alih agar pekerjaan tidak tertunda, selain itu, dalam situasi tertentu seperti saat ada acara besar, pegawai bersedia bekerja diluar jam kerja atau menyelesaikan tugas dengan cepat agar kegiatan berjalan lancar. Mereka menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan bersama, bukan hanya menyelesaikan pekerjaan pribadi mereka.

Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi juga menunjukkan inisiatif dalam menyusul laporan kegiatan setelah selesai giat, mengarsipkan dokumen, atau membantu menyiapkan keperluan kegiatan tanpa diminta langsung oleh atasan. Tindakan ini menunjukkan adanya motivasi internal dan kepedulian terhadap kualitas hasil kerja tim.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi menunjukkan kinerja kontekstual yang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari berbagai tindakan sukarela yang dilakukan oleh pegawai dalam mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja di luar tugas pokok, bekerja sama dalam menyusun laporan kegiatan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan cepat demi kelancaran kegiatan organisasi. Faktor pendukung utama yang teridentifikasi meliputi kepuasan kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan solidaritas antar pegawai. Semua ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan efisien.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami dan mengembangkan kinerja kontekstual dalam organisasi sektor publik, khususnya di lingkungan pemerintahan seperti Bankesbangpol Provinsi Jambi. Di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, keberadaan pegawai yang tidak hanya bekerja berdasarkan tupoksi, tetapi juga memiliki kesadaran kolektif dan sukarela dalam mendukung tujuan organisasi, menjadi sangat krusial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, serta menjadi dasar dalam mengembangkan program peningkatan kinerja pegawai yang berbasis pada nilai-nilai kerja kontekstual.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja pada Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Kontekstual pada Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi?
3. Bagaimana hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual pada Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi?

## **1.3 Tujuan**

Terdapat dua tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adapun tujuan tersebut yaitu tujuan umum dan tujuan khusus

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Adapun tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja kontekstual pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Kontekstual pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan memperluas wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta memperkaya teori teori yang ada, khususnya dalam konteks hubungan kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Pegawai

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan edukasi untuk pegawai agar memperoleh pemahaman lebih tentang pentingnya struktur organisasi, peran SDM serta faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi studi-studi berikutnya yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kontekstual pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dibuat agar dapat digunakan untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi agar lebih memperhatikan efektivitas kinerja kontekstual bagi pegawai.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Fokus penelitian ini adalah hubungan kepuasan kerja (variabel X) terhadap kinerja kontekstual (variabel Y) pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Penelitian dilaksanakan di lingkungan kantor Bankesbangpol Provinsi Jambi pada tahun 2025 dengan pengumpulan data yang dilakukan pada bulan Juni. Fokus utama penelitian adalah mengukur seberapa besar dampak kepuasan kerja terhadap kinerja kontekstual di lingkungan bankesbangpol Provinsi Jambi. Pengambilan sampel dilakukan secara non -probabilitas melalui metode teknik total sampling yang ditunjukkan kepada pegawai instansi tersebut. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

| Penulis                                                          | Judul                                                                                      | Tahun | Metode Penelitian                                                          | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Marsinah, Hatidah                                                | Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama                   | 2022  | Kuantitatif                                                                | Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase tanggapan positif responden, yaitu sebesar 85% pada variabel upah dan 97% pada variabel kinerja karyawan. (Marsinah & Hatidah, 2022) |
| Alfian Nurrohmat, Rini Lestari                                   | Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan                                          | 2021  | Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif                            | Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung (Nurrohmat & Lestari, 2021)                                                                                                                                                                                |
| Rion Nofrianda, Erita Yuliasesti Diah Sari, Herlina Siwi Widiani | Kinerja Kontekstual dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi                                     | 2020  | Analisis data Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) | kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja kontekstual. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mendorong perilaku kinerja kontekstual pada karyawan (Nofrianda dkk, 2020).                                                                                           |
| Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvita                              | Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah | 2020  | Kuantitatif Korelasional                                                   | Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Milani Panai Tengah (Efendi dkk, 2020).                                                                                                                                                                                             |

|                          |                                                                                                                      |      |                          |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Manda Dwipayani Bhastary | Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan                                                | 2020 | Pendekatan asosiatif     | Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar                                                                                                                                              |
| Rizal Nabawi             | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai                                   | 2019 | Deskriptif kuantitatif   | Kepuasan kerja memang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Meski begitu, temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Bhastary, 2020) |
| Akmal Umar               | Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar | 2012 | Kuantitatif Korelasional | Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Peningkatan upah yang diterima oleh pekerja cenderung diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja mereka di sektor industri manufaktur Kota Makassar (Umar, 2012)                            |
| D. Wahyu Ariani          | Hubungan Kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja, komitmen dan kepibadian                        | 2010 | kuantitatif              | kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kontekstual yang dimana bahwa semakin pegawai puas terhadap penghargaan atau gaji yang diterimanya, maka kinerja kontekstualnya semakin rendah (Ariani, 2010).                                                |

Pada tabel 1.1 terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk dengan kepuasan kerja dan kinerja kontekstual. Namun penelitian ini memiliki ketertarikan dengan studi sebelumnya. Terdapat beberapa perbedaan yang signifikan yang mana membuat penelitian ini memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada lokasi yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang merupakan lembaga yang jarang dijadikan objek penelitian kepuasan kerja dan kinerja kontekstual yang mana biasanya penelitian serupa dilakukan di perusahaan swasta, BUMN ataupun instansi pendidikan, banyak penelitian menyoroti kinerja tugas (*task performance*) sedangkan penelitian ini menekankan kinerja kontekstual, yaitu aspek-aspek seperti kesukarelaan membantu rekan kerja, loyalitas, dan kepatuhan terhadap aturan. Untuk pengumpulan data spesifik menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu yang menjadikan hasil penelitian lebih akurat menggambarkan kondisi pegawai di Bankesbangpol. Selain itu penelitian menekankan pada kinerja kontekstual yang menggunakan teori dari Boorman dan Motowidlo (1993) yang mencakup perilaku yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi. Sedangkan kepuasan kerja peneliti menggunakan teori dari Luthans (2011) yang mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya dan teori Herzberg (1959) yang menyebutkan terdapat 2 faktor yaitu *Motivator factors* dan *Hygiene factors*.

Perbedaan lainnya terdapat pada variabel yang peneliti ambil yaitu kinerja kontekstual dan kepuasan kerja sebagai faktor yang saling berhubungan. Juga penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional di lingkungan pemerintahan, yang mana ini menjadikannya sebagai pembeda dari penelitian terdahulu yang banyak dilakukan pada sektor swasta atau industri manufaktur.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki keunikan tersendiri dalam hal subjek, variabel, serta lokasi penelitian yang menjadikannya berbeda dan memiliki tingkat keunikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan emosi positif serta rasa suka terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal ini terlihat dari etos kerja, tingkat kedisiplinan, dan pencapaian hasil kerja. Perasaan puas tersebut bisa muncul di tempat kerja, di luar lingkungan kerja, atau melalui gabungan keduanya (M. S.Hasibuan, 2006). Upaya menjaga kepuasan pegawai menjadi hal krusial demi mendorong peningkatan kinerja dan kesejahteraan secara menyeluruh.

Perasaan yang dialami karyawan saat menjalankan tugasnya berkaitan erat dengan kepuasan kerja, di mana kondisi tersebut mampu menimbulkan rasa senang yang mendorong semangat kerja. Ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan cenderung kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi (Arianty dkk, 2016).

Suatu perasaan positif yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2016). yang artinya individu akan merasa puas ketika pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai pribadi yang mereka anut. penilaian ini mencakup berbagai aspek, seperti tugas yang diberikan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta sistem penghargaan yang diterapkan.

kepuasan kerja tidak hanya sebatas pada hasil pekerjaan, tetapi juga pada bagaimana proses dan suasana kerja itu dirasakan. sejalan dengan hal tersebut, Jex dan Britt (2014) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan cerminan dari bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan. jika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna,

penghargaan dan kenyamanan emosional, maka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merefleksikan sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Persepsi individu yang berbeda-beda dalam suatu organisasi menyebabkan munculnya rasa puas atau tidak puas. Keadaan ini berhubungan terhadap sikap serta perilaku mereka ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins, 2016).

Sikap seseorang mencerminkan respon terhadap sesuatu, baik dalam bentuk positif maupun negatif. Menurut Wexley dan Yuki (2005), kepuasan kerja adalah hasil penilaian umum terhadap pekerjaan berdasarkan berbagai aspek yang dimiliki pekerjaan tersebut. Faktor ini turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja kontekstual seseorang (Edwards dkk, 2008).

Handoko (2014), kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keadaan ini memiliki peranan penting, sebab karyawan yang belum merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas cenderung menunjukkan perilaku kerja yang asal-asalan, bekerja tanpa semangat, sering terlambat, membolos, bahkan berisiko meninggalkan pekerjaannya.

Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menyenangi pekerjaannya secara keseluruhan karena merasa diperlakukan secara adil serta meyakini bahwa pekerjaannya memiliki nilai yang diharapkan (Nurmalasari, 2023). Kepuasan kerja mencerminkan kombinasi antara perasaan dan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani (George & Jones, 2008).

Berdasarkan penjelasan diatas yang telah disampaikan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang bersifat positif maupun negatif. Perasaan ini mencakup berbagai aspek, seperti seberapa puas atau tidak puas seorang pegawai terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja,

gaji, fasilitas yang diberikan, serta tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menumbuhkan perasaan positif, seperti rasa bangga, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan perasaan negatif, seperti ketidakpuasan, stres, atau bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

### **2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja**

Luthans (2006) mendefinisikan bahwa terdapat enam dimensi utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kelompok kerja Berikut penjelasan mengenai dimensi kepuasan kerja:

a. Gaji (*pay*)

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan yang dilakukan. Gaji menjadi faktor yang penting dalam kepuasan kerja dikarenakan mencerminkan penghargaan atau kontribusi individu.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dapat didefinisikan sebagai apakah tugas atau aktivitas yang dijalankan oleh individu mengandung unsur-unsur yang memberikan rasa kepuasan.

c. Promosi (*promotions*)

Promosi mencerminkan peluang individu untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi. Keinginan ini mencakup harapan atas peningkatan penghasilan, status, dan keadilan karir, serta berkontribusi pada kepuasan dan motivasi kerja.

d. Kelompok kerja (*work group*)

Kelompok kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja melalui interaksi dan kerja sama yang baik antar rekan kerja. Kesamaan nilai dan

sikap serta dukungan antar anggota dapat meningkatkan kesejahteraan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

e. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan yang afektif ditandai dengan perhatian, dukungan, dan motivasi dari supervisor kepada bawahannya. Hubungan yang baik dan kepedulian terhadap kebutuhan pegawai berdampak positif pada kepuasan dan motivasi

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menarik dan mendukung mempermudah pegawai dalam menjalankan tugas serta meningkatkan kepuasan mereka.

Selain itu terdapat juga beberapa dimensi lain yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) yang membagi dimensi kepuasan kerja menjadi dua kategori yaitu:

a. *Motivator Factors* (kepuasan) yang mencakup:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan dan pertumbuhan

b. *Hygiene Factors* (Ketidakpuasan) :

1. Gaji
2. Kebijakan perusahaan dan administrasi
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi kerja
5. Supervisi
6. Keamanan kerja

Untuk memahami kepuasan kerja, perlu melihat berbagai hal yang membuat seseorang merasa puas dalam pekerjaannya. Luthans (2006) mengatakan bahwa ada enam hal utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu gaji, jenis pekerjaan,

peluang promosi, rekan kerja, atasan, dan kondisi tempat kerja. Sementara itu, Herzberg (1959) mengatakan kepuasan kerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu *Motivator Factors* (hal yang membuat seseorang merasa puas, seperti prestasi dan tanggung jawab) dan *Hygiene Factors* (hal yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji dan hubungan kerja).

### 2.1.3 Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

George dan Jones (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepribadian, nilai, situasi pekerjaan, serta pengaruh sosial.

#### a. Personaliti (*personality*)

Personaliti diartikan sebagai cara seseorang memandang sesuatu yang terbentuk dari perasaan, pikiran, serta keyakinan. Hal ini mencakup pemanfaatan potensi diri, pencapaian dalam pekerjaan, perkembangan, daya kreasi dalam bekerja, dan kemampuan untuk bertindak mandiri saat menjalankan tugas yang diberikan.

#### b. *Values*

Nilai-nilai kerja individu berhubungan dengan dorongan atau rasa puas yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Aspek-aspek yang tercakup meliputi penghargaan, pengakuan, rasa tanggung jawab, jaminan atas pekerjaan, dan dukungan sosial.

#### c. nilai (*value*)

Keyakinan mengenai hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang saat menjalani pekerjaannya serta cara bertindak yang seharusnya di tempat kerja. Individu dengan nilai intrinsik yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, terlepas dari besaran gaji yang diterima. Meskipun gaji menjadi alasan utama seseorang bekerja, hal ini tidak mempengaruhi emosional mereka jika nilai intrinsik yang dimiliki kuat.

d. situasi pekerjaan (*work situation*)

Faktor-faktor seperti pekerjaan, rekan kerja, supervisor, bawahan, dan kondisi fisik memengaruhi situasi kerja. Ini mencakup aspek-aspek seperti wewenang, interaksi dengan atasan, pengawasan teknis, variasi tugas, dan kondisi kerja yang ada.

e. lingkungan sosial (*social influence*)

Interaksi dengan rekan kerja, kelompok, dan budaya organisasi memengaruhi berbagai hal, antara lain kegiatan, kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, nilai moral, serta status sosial di tempat kerja.

Berdasarkan hal diatas kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu personaliti, nilai, situasi pekerjaan, dan lingkungan sosial. Personaliti memengaruhi cara pandang individu terhadap pekerjaan dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Nilai yang dimiliki individu, baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri, berperan penting dalam memberikan kepuasan kerja.

#### 2.1.4 Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa instrumen penelitian yang sebelumnya pernah dirancang dan digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian yang pernah digunakan untuk mengukur kepuasan kerja tersebut antara lain:

Tabel 2. 1 Instrumen Pengukuran Kepuasan Kerja

| Peneliti  | Tahun | Alat Ukur                               | Reliabilitas |
|-----------|-------|-----------------------------------------|--------------|
| Rizqa     | 2021  | Skala Kepuasan Kerja                    | 0,936        |
| Nofrianda | 2020  | Skala Kepuasan Kerja                    | 0,968        |
| Rita      | 2017  | JSS ( <i>Job Statisfaction Survey</i> ) | 0,863        |

#### 2.1.5 Pengertian Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual merupakan sebuah perilaku individu yang berkontribusi di tempat kerja, yang mencakup tindakan atau kegiatan diluar dari tupoksi utama atau tanggung jawab formal mereka yang meliputi membantu rekan kerja, beradaptasi dengan perubahan dan berperan dalam menciptakan suasana kerja yang

positif, yang mendukung pencapaian suatu organisasi (Borman & Motowidlo, 1997).

Kinerja kontekstual merujuk pada tindakan sukarela yang tidak termasuk dalam tugas pokok yang diwajibkan, namun tetap dilakukan untuk mendukung terjadinya pertukaran sosial dalam lingkungan kerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) perilaku ini dapat berkontribusi secara positif, seperti mendorong inovasi dalam pekerjaan, mempererat kerja sama tim, serta memperbaiki hubungan sosial antar rekan kerja.

Kinerja kontekstual atau perilaku kerja yang ada diluar tupoksi utama seseorang merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu ditempat kerja. Kegiatan ini berada diluar tugas formal yang mereka kerjakan biasanya, terlepas dari yang bukan bagian dari tugas formal dan sistem kompensasi (Koopmans dkk, 2014).

Kinerja kontekstual merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensi dan memiliki sifat agrerat yang berarti penilaiannya tidak hanya berdasarkan satu tindakan saja. yang mana sifat ini menunjukkan bahwa kinerja tersebut merupakan hasil dari berbagai perilaku individu yang terakumulasi seiring waktu, bukan hanya dari satu tindakan saja. Juga mencerminkan keseluruhan spektrum perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam suatu organisasi baik berdampak positif maupun negatif (Borman & Motowidlo, 1997).

Kinerja kontekstual tidak hanya berdampak pada organisasi, namun juga memberikan manfaat bagi individu yang menunjukkan hal tersebut. Scotter dan Roglio (2020) ketika organisasi memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja kontekstual, individu yang unggul dalam aspek ini mungkin lebih menerima pengakuan dan penghargaan secara sistematis yang mana pada akhirnya mereka cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Kinerja kontekstual adalah perilaku yang mendukung lingkungan organisasi sosial dan psikologis untuk memastikan pekerjaan berjalan dengan efektif. Perilaku

yang menggambarkan kinerja kontekstual ini meliputi usaha, membantu rekan dan tim, berkolaborasi, serta berkomunikasi (Rotundo & Sackett, 2002).

Untuk melihat kontribusi karyawan secara menyeluruh, kinerja kontekstual menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Kinerja kontekstual merupakan perilaku sukarela diluar tugas formal yang mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, beradaptasi, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Perilaku ini bersifat akumulatif, yang mana dapat diartikan bahwasannya dinilai dari serangkaian tindakan yang konsisten dan terus dilakukan dalam jangka waktu tertentu, bukan dari satu tindakan saja.

#### **2.1.6 Dimensi Kinerja Kontekstual**

Beberapa faktor utama memengaruhi kinerja kontekstual dalam suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi: ketekunan dan upaya tambahan dalam menyelesaikan tugas, kesediaan untuk melakukan aktivitas tambahan, kerjasama dan saling membantu antar individu, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi, serta mendukung dan membela tujuan organisasi (Borman & Motowidlo, 1997).

##### **a. Persistensi dan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas**

Hal ini menjadi faktor penting karena menunjukkan sejauh mana pegawai dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat persistensi yang tinggi akan bekerja dengan antusias dan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi sebuah tantangan, bahkan akan bersedia mengerahkan usaha ekstra demi menyelesaikan tugas yang ada dengan baik

##### **b. Kesukarelaan dalam melaksanakan aktivitas tambahan**

Pegawai yang proaktif dalam mengambil tanggung jawab diluar tupoksi utama akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini mencakup inisiatif dalam mengusulkan perbaikan, mengembangkan diri serta menunjukkan kepeduliannya terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan

c. Membantu dan bekerjasama dengan orang lain

Hal ini menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki kesediaan untuk membantu rekan kerja akan menunjukkan sikap kooperatif yang dapat meningkatkan efektivitas tim. Sikap sportif, sopan, dan empati dalam bekerja juga berkontribusi dalam membangun hubungan kerja yang positif.

d. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi

Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi berperan penting dalam kinerja kontekstual. Pegawai yang taat pada kebijakan perusahaan, menjalankan prosedur kerja yang ada, serta menghargai otoritas organisasi dapat mendukung kelancaran operasional perusahaan.

e. Mendukung dan membela tujuan organisasi

Komitmen terhadap tujuan organisasi merupakan elemen krusial. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas tinggi cenderung tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan, serta berperan aktif dalam menjaga citra positif perusahaan di mata masyarakat. Mereka cenderung berperan melindungi kepentingan perusahaan, menjaga citra positif suatu organisasi serta secara aktif berkontribusi dalam pencapaian organisasi.

Guna menilai kinerja pegawai secara lebih komprehensif, penting untuk memperhatikan perilaku diluar tugas utama yang turut mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja kontekstual dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mencerminkan perilaku positif pegawai di luar tugas pokok mereka. Faktor tersebut meliputi persistensi dan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas, kesukarelaan dalam menjalankan aktivitas tambahan, kemampuan membantu dan bekerja dalam tim, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi.

Perilaku tersebut menunjukkan komitmen, inisiatif, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai secara keseluruhan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas

kerja tim, terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

### **2.1.7 Faktor yang memengaruhi Kinerja Kontekstual**

Coleman dan Borman (2000) menjelaskan terdapat faktor utama yang mempengaruhi kinerja kontekstual dalam organisasi. yaitu: dukungan interpersonal, dukungan organisasi dan inisiatif kesadaran.

#### **1. Dukungan interpersonal**

Dukungan interpersonal mengacu pada hubungan sosial yang terjadi antar individu dalam organisasi. Ini mencakup dukungan rekan kerja, atasan, dan anggota tim lainnya. Ketika adanya dukungan interpersonal yang kuat maka anggota organisasi akan merasakan lebih termotivasi, dihargai dan cenderung bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2. Dukungan organisasi**

Dukungan organisasi ini mencakup sumber daya, kebijakan yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kinerja individu. Yang mana termasuk pelatihan, alat yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, kesempatan yang berkembang dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kreativitas.

#### **3. Kesadaran akan tugas tugas**

Kesadaran akan tugas merupakan sebuah pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Ketika individu memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka maka akan lebih mudah untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja kontekstual dalam organisasi, penting untuk melihat berbagai aspek yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja kontekstual dalam organisasi yaitu dukungan interpersonal yang membantu menciptakan suasana kerja saling

mendukung, yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan individu, dukungan organisasi yang memberikan fasilitas, kebijakan dan sumber daya yang diperlukan, dan kesadaran akan tugas-tugas untuk memastikan setiap individu memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka yang memudahkan mereka untuk tetap fokus dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

### 2.1.8 Instrumen Pengukuran Kinerja Kontekstual

Kinerja Kontekstual dapat diukur melalui beberapa instrumen penelitian yang sebelumnya pernah dirancang dan digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian yang pernah digunakan untuk mengukur Kinerja Kontekstual tersebut antara lain:

Tabel 2. 2 Instrumen Pengukuran Kinerja Kontekstual

| Peneliti  | Tahun | Alat Ukur                      | Reliabilitas |
|-----------|-------|--------------------------------|--------------|
| Nofrianda | 2020  | Skala ukur Kinerja Kontekstual | 0,968        |

## 2.2 Pegawai

Hasibuan (2007), pegawai merupakan seseorang yang memberikan kontribusi kepada sebuah perusahaan melalui tenaga jasmani maupun pemikiran, dan sebagai gantinya memperoleh kompensasi berdasarkan perjanjian yang telah disetujui bersama. Sementara itu, Widjaja (2006) menjelaskan bahwasannya pegawai merupakan tenaga kerja, baik jasmani maupun rohani, yang mana selalu dibutuhkan dan menjadi modal utama dalam kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai diartikan sebagai orang-orang yang bekerja sebagai dalam suatu lembaga, baik di pemerintahan maupun badan usaha. Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, pegawai adalah orang yang bekerja di sebuah lembaga seperti kantor atau perusahaan dan menerima gaji ataupun upah.

Musanef (1984) pegawai merupakan pekerja yang secara langsung diarahkan oleh atasan untuk melaksanakan tugas guna menghasilkan karya yang mendukung pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Selain itu Suharno (2008) menambahkan

bahwasannya pegawai adalah individu yang ditugaskan oleh perusahaan untuk menjalankan operasionalnya, bekerja dengan suatu imbalan gaji, dan menjadi penggerak utama sebuah organisasi. Tanpa adanya pegawai, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan berarti, karena peran dari pegawai ini sangat memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, disiplin, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian ini menjadikan ASN dan PTT sebagai responden penelitian, ASN merupakan pegawai yang memiliki nomor induk pegawai dan berkedudukan sebagai unsur aparatur negara. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah yang dimana berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa.

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, PTT dikategorikan sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Yang mana hal ini ditegaskan dalam pasal 56 ayat (1) yang menyatakan “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Selanjutnya dalam pasal 59 menjelaskan bahwasannya PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, seperti pekerjaan musiman atau yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu. Dengan demikian, pegawai tidak tetap memiliki hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu dan tidak memiliki status sebagai pegawai tetap.

### **2.3 Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi**

Perda Nomor 15 Tahun 2008 menetapkan ketentuan mengenai susunan organisasi dan mekanisme kerja Inspektorat, Bappeda, serta Lembaga Teknis Daerah di wilayah Provinsi Jambi. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dipimpin oleh seorang kepala badan, yang membawahi satu sekretariat dan empat kepala bidang.

Pergub Jambi Nomor 31 Tahun 2008 menetapkan bahwa Sekretaris serta empat bidang yang tercantum dalam Perda Nomor 15 Tahun 2008 memiliki tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan tugas tersebut. Secara struktural, mereka dibantu oleh

berbagai sub bagian atau bidang yang ada di dalamnya. Visi dan misi yang ada juga menjadi bagian dari struktur tersebut.

Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki visi untuk menciptakan Jambi yang maju, aman, nyaman, tertib, amanah, dan profesional dengan ridho Allah SWT, yang dikenal dengan "JAMBI MANTAP" Misi utamanya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki berbagai fungsi, antara lain merumuskan kebijakan teknis di bidang Bankesbangpol, memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan perda dalam hal kesatuan bangsa dan politik, serta melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tersebut. Selain itu, Bankesbangpol juga melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **2.4 Dinamika Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual**

Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu bentuk sikap yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap ini tidak hanya mencakup penilaian terhadap tugas yang dilakukan, tetapi juga berkaitan erat dengan berbagai aspek situasi kerja yang mereka hadapi. Hal ini meliputi interaksi dan kerja sama yang terjalin antara pegawai, serta imbalan atau kompensasi yang mereka terima sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai elemen yang saling berinteraksi dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai reaksi emosional seseorang terhadap berbagai elemen dalam pekerjaannya. Dinyatakan bahwa seseorang dapat merasakan kepuasannya dengan salah satu aspek pekerjaan mereka, namun tidak puas dengan aspek lainnya (Widyani & Sugianingrat, 2015).

Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Banksesbangpol Provinsi Jambi tampak jelas pada kegiatan sehari-hari yang dilakukan yang mana berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dilihat bahwasannya kepuasan kerja yang dialami

oleh pegawai mendorong mereka untuk menunjukkan perilaku positif diluar tugas utamanya. Pegawai bukan hanya bekerja diluar tupoksi utama tetapi juga aktif untuk membantu rekan kerja, mengambil alih tanggung jawab ketika ada pegawai lain yang berhalangan hadir.

Kinerja Kontekstual di Bankesbangpol Provinsi Jambi tercermin dari kesediaan pegawai untuk melaksanakan aktivitas tambahan diluar tupoksi. Beberapa temuan yang didapati pada lingkungan Bankesbangpol Provinsi Jambi antara lain, ketika ada kegiatan seperti sosialisasi pegawai menunjukkan semangat tinggi dengan bekerja lebih dari jam kerja normal. Pegawai bersedia datang lebih awal untuk menyiapkan perlengkapan acara, menyiapkan ruangan bahkan memastikan dokumentasi atau berkas yang akan digunakan pada saat kegiatan. Mereka secara sukarela membantu rekan kerja yang berhalangan untuk hadir.

Perilaku ini menunjukkan bahwa adanya rasa kepedulian dan solidaritas antar pegawai dimana setiap individu tidak hanya berfokus pada tugas pokoknya masing masing saja tetapi juga berupaya menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan disebuah organisasi. Sikap saling membantu ini dapat dipahami sebagai bentuk nyata dari Kinerja Kontekstual.

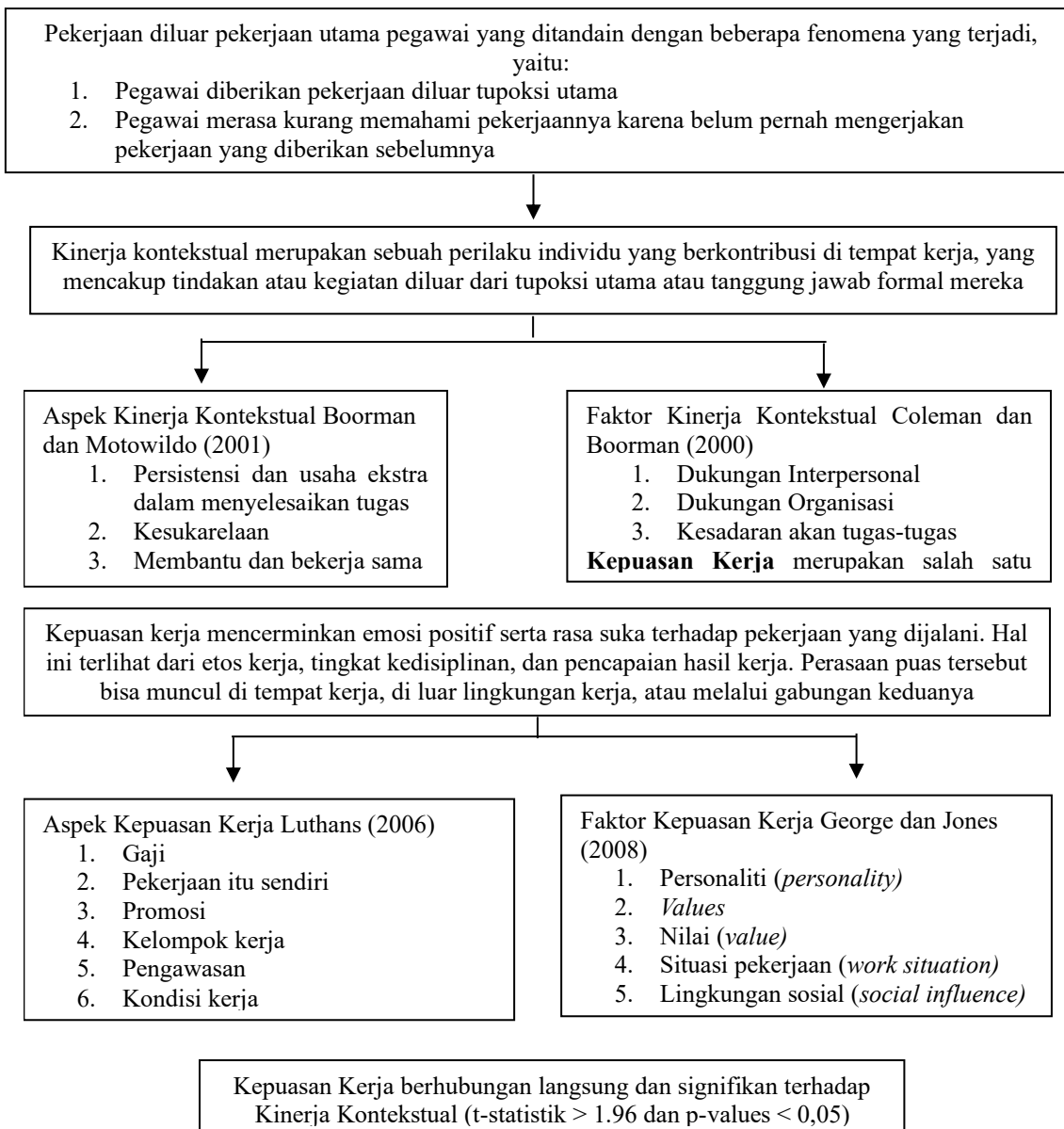
Secara keseluruhan, dinamika yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwasannya ada hubungan yang bersifat timbal balik. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja kontekstual, sementara kinerja kontekstual yang tinggi juga memperkuat kepuasan kerja pegawai.

Nofrianda, dkk (2020) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kontekstual ( $t\text{-statistik} > 1.96$  dan  $p\text{-values} < 0.05$ ), yang mana dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja kontekstual. Ketika seseorang merasakan kepuasan terhadap kerjanya maka mereka akan terdorong berperilaku kinerja kontekstual.

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Edwards, dkk (2008) Beberapa dimensi dari kinerja kontekstual seperti promosi, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja, menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja

kontekstual. Data menunjukkan bahwa promosi ( $r = 54$ ,  $p < 01$ ), pengawasan ( $r = 68$ ,  $p < 01$ ) dan korelasi yang tertinggi berada pada rekan kerja dan kinerja kontekstual ( $r = 69$ ).

Gambar 2. 1 Kerangka Teori



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013) merupakan pendekatan yang mengaplikasikan metode deskriptif untuk memahami dan menggambarkan fenomena secara sistematis. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif, menggunakan data numerik, serta menerapkan analisis statistik untuk menarik kesimpulannya yang valid dan reliabel. Penelitian ini dikenal sebagai pendekatan yang memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, yaitu sistematis, empiris, objektif, terukur, dan rasional.

Dalam pendekatan ini data dapat diperoleh melalui dua cara, yaitu melalui eksperimen atau tanpa eksperimen. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk menggunakan metode non-eksperimental, yang berarti tidak ada perlakuan atau manipulasi terhadap variabel tertentu. Pendekatan ini dipilih karena penulis ingin memahami hubungan antar variabel sebagaimana adanya di lingkungan.

Penelitian ini menerapkan metode survei sebagai pendekatan dalam pengumpulan data. Proses survei dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya, guna memperoleh data yang relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan ini dinilai efisien karena mampu menjangkau sejumlah besar responden dalam waktu singkat, serta menghasilkan data kuantitatif yang dapat dianalisis untuk mendukung penyusunan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### **3.2 Kerangka Konsep Penelitian**

Kerangka konsep penelitian digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan kemana hubungan antara variabel-variabel

Penelitian berkembang. Azwar (2018) kerangka konsep penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian



Penelitian ini merupakan studi korelasional dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu variabel independen dan variabel terikat

Variabel bebas (X) : Kepuasan Kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja Kontekstual

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merujuk pada atribut atau karakteristik yang membedakan individu atau objek satu dengan lainnya (Sugiyono, 2017). Variabel penelitian menggambarkan sifat atau nilai yang dimiliki oleh orang, objek, atau kegiatan yang berbeda-beda, yang kemudian dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2013).

#### 3.3.1 Variabel bebas (*Independent variable*)

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel bebas, yang sering disebut juga sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Variabel ini berperan sebagai faktor yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi

#### 3.3.2 Variabel terikat (*dependent variable*)

Penelitian ini mengidentifikasi kinerja kontekstual sebagai variabel terikat, yang juga disebut sebagai output, kriteria, atau konsekuensi. Variabel ini dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

### 3.4 Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan emosional yang dapat bersifat positif maupun negatif. Perasaan itu dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berhubungan dengan moral kerja, disiplin, serta motivasi individu dalam menjalankan tugasnya. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, bekerja dengan penuh dedikasi, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi, kemalasan dalam menyelesaikan tugas, bahkan dapat berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, kebijakan organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Kinerja Kontesktual merupakan perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh individu di tempat kerja, yang mana tidak termasuk dalam tugas pokok atau formal, namun secara konsisten dilakukan untuk mendukung efektivitas organisasi. Perilaku ini tidak tercantum secara langsung atau terang terangan dalam uaian jabatan dan umumnya tidak menjadi dasar penilaian kinerja formal, namun memiliki dampak besar terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Kontekstual dipengaruhi dengan lima dimensi utama yang memengaruhi, yaitu persistensi dan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas, kesukarelaan dalam melaksanakan akktivitas tambahan, membantu dan bekerjasama dengan orang lain, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, dan mendukung dan membela tujuan organisasi.

### 3.5 Hipotesis Penelitian

Periantalo (2016) Hipotesis penelitian adalah suatu dugaan sementara mengenai hubungan, perbedaan, atau pengaruh antar variabel yang ada. Kemungkinan, satu variabel dapat memengaruhi variabel lain, baik dengan cara meningkatkannya atau menurunkannya. Pembentukan hipotesis didasarkan pada suatu pemahaman peneliti terhadap informasi yang diperoleh melalui analisis elemen-elemen yang relevan dari berbagai sumber. Hipotesis bersifat sementara, sehingga nantinya hasil yang diperoleh bisa bersifat benar atau salah. Pengujian statistik digunakan untuk menilai apakah hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai p-value (LOS) kurang dari 0,01, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Sebaliknya, jika LOS lebih besar dari 0,01, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan fenomena yang mendasari penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis Null ( $H_0$ ):** Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi
2. **Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ):** Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

### 3.6 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sebuah variabel dapat memengaruhi perubahan pada variabel lain Pendekatan korelasional ini memungkinkan peneliti untuk mengukur keterkaitan antara beberapa variabel secara simultan dalam konteks yang sesuai dengan kondisi nyata

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai jenis penelitian survei berdasarkan perlakuan yang diberikan oleh penulis. Periantalo (2016) penelitian survei merupakan jenis penelitian yang dilakukan dalam suatu kondisi yang alami. Dalam

penelitian ini, subjek diminta untuk menggambarkan kondisi mereka saat ini atau di masa lalu, karena sebuah data dikumpulkan secara bersamaan dan variabel diukur dalam satu periode waktu, penelitian ini tergolong dalam jenis *Cross-sectional*. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kontekstual pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

### 3.7 Responden Penelitian

#### 3.7.1 Populasi

Sugiyono (2013), populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri khas tertentu dan menjadi fokus penelitian untuk dianalisis serta digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga bisa meliputi benda atau unsur alam lainnya. Populasi mencakup keseluruhan objek yang diteliti beserta semua sifat atau karakteristik yang melekat pada objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bankesbangpol) Provinsi Jambi.

Tabel 3. 1 Populasi Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi

| No           | Bidang                                                                     | Jumlah Pegawai | Jumlah    | Total     |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|
| 1            | Sekretariat                                                                | 10             | 9         | 19        |
| 2            | Bid I (Parpol)                                                             | 7              | 3         | 10        |
| 3            | Bid II (PNK)                                                               | 6              | 7         | 13        |
| 4            | BID III (Fasilitasi organisasi pol. Kemasyarakatan dan lembaga perwakilan) | 8              | 3         | 11        |
| 5            | Bid IV (Penanganan Konflik)                                                | 6              | 6         | 12        |
| <b>Total</b> |                                                                            | <b>37</b>      | <b>28</b> | <b>65</b> |

Sumber: dokumen arsip Bankesbangpol

### 3.7.2 Sampel

Sugiyono (2013), Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik populasi secara keseluruhan. Ketika ukuran populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan dilakukan penelitian secara menyeluruh karena kendala waktu, biaya, atau sumber daya, peneliti dapat memilih sebagian populasi sebagai representasi. Data yang diperoleh dari sampel ini kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan yang dapat berlaku umum bagi seluruh populasi. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara cermat agar benar-benar mencerminkan kondisi populasi. Dalam studi ini, pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi dipilih sebagai responden sampel.

*Purposive sampling* dipilih sebagai metode pengambilan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang ada pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang memenuhi karakteristik yang berjumlah 65 Orang

### 3.7.3 Karakteristik

Pada penelitian ini untuk pengambilan sampel terdapat beberapa karakteristik, yaitu:

1. Pegawai pada Bankesbangpol Provinsi Jambi yang bekerja di bagian administrasi kantor
2. Pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi yang bekerja di bagian administrasi kantor (terkecuali peneliti)

## 3.8 Instrumen Penelitian

### 3.8.1 *Blue Print* skala kepuasan kerja

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala yang disusun oleh Zahara & Minerty (2023), yang memiliki reliabilitas sebesar 0,936. Skala ini mencakup aspek Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan, dan kondisi kerja. Terdapat 36 pernyataan dalam skala ini, terbagi menjadi 18 pernyataan positif dan 18 pernyataan negatif. Pilihan jawaban pada skala Likert terdiri dari SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Tabel 3. 2 *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja

| Aspek                 | Aitem             |                   | Jumlah    |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------|
|                       | Fav               | Unfav             |           |
| Gaji                  | 1, 13, 25, 33, 35 | 7, 19, 29, 34, 36 | 10        |
| Pekerjaan itu sendiri | 2 14, 26          | 8, 20, 30         | 6         |
| Promosi               | 3, 15, 27         | 9, 21, 31         | 6         |
| Kelompok kerja        | 4, 16             | 10, 22            | 4         |
| pengawasan            | 5, 17             | 11, 23            | 4         |
| Kondisi kerja         | 6, 18, 28         | 12, 24, 32        | 6         |
| <b>Total</b>          | <b>18</b>         | <b>18</b>         | <b>36</b> |

Sumber: Jurnal

### 3.8.2 *Blue Print* skala Kinerja Kontekstual

Instrumen pengukuran dalam penelitian ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Nofrianda, dkk (2020) dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,968. Skala ini mencakup lima aspek, yaitu antusiasme, kerelaan, sikap saling membantu, kepatuhan terhadap aturan, serta dukungan terhadap organisasi. Terdapat 10 pernyataan dalam skala ini, seluruhnya bersifat favorable, tanpa adanya pernyataan unfavorable. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan empat pilihan respons, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Tabel 3. 3 *Blue Print* Skala Kinerja Kontekstual

| Aspek                | Aitem        |          | Jumlah    |
|----------------------|--------------|----------|-----------|
|                      | Fav          | Unfav    |           |
| Antusias             | 3, 6, 15     | -        | 3         |
| Sukarela             | 2, 8, 16     | -        | 3         |
| Saling membantu      | 5, 12, 13    | -        | 3         |
| Mematuhi peraturan   | 1, 7, 14     | -        | 3         |
| Mendukung organisasi | 4, 9, 10, 11 | -        | 4         |
| <b>Total</b>         | <b>16</b>    | <b>0</b> | <b>16</b> |

Sumber: Jurnal Nofrianda, 2021

### 3.8.3 Teknik Penskalaan

Penelitian ini menggunakan metode penskalaan Likert. Skala yang diterapkan mencakup dua kategori, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Azwar (2010) menyatakan bahwa item *favorable* mendukung seluruh aspek teori yang digunakan, sementara item *unfavorable* berisi elemen yang bertentangan dengan teori tersebut. Periantalo (2016) merinci pilihan jawaban untuk skala yang digunakan dalam penelitian, yang

tercantum dalam tabel berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 4 Skor Skala Likert

| Respon                    | Skor Favorable | Skor Unfavorable |
|---------------------------|----------------|------------------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1              | 4                |
| Tidak Setuju (TS)         | 2              | 3                |
| Setuju (S)                | 3              | 2                |
| Sangat Setuju (SS)        | 4              | 1                |

### 3.8.4 Validitas

Aspek yang paling penting dalam menilai kualitas tes sebagai alat ukur. Konsep validitas berkaitan dengan sejauh mana tes tersebut dapat diandalkan, kebermaknaan, dan memberikan manfaat bagi penarikan kesimpulan berdasarkan skor yang diperoleh dari tes disebut validasi. Proses validasi tes itu sendiri adalah upaya untuk mengumpulkan bukti-bukti yang mendukung kesimpulan yang diambil dari hasil tes tersebut (Azwar, 2012).

Messick (1989) mengatakan bahwasannya validitas merupakan suatu *levolving property* dan validasi merupakan *continuing process*. Validitas mengacu pada kecermatan alat ukur yang hendak diukur (Periantalo, 2015). Item yang ada pada alat ukur tersebut apakah valid untuk mengungkapkan hal yang hendak diungkap. Yang mana tidak mengungkapkan hal lain diluar tujuan ukur tersebut. Dimana alat ukur tersebut akan berkorelasi positif dengan apa yang idealnya berkorelasi positif dan sebaliknya (Periantalo, 2015).

### 3.8.5 Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan data dengan tingkat konsistensi yang tinggi, atau dikenal juga sebagai pengukuran yang dapat diandalkan. Konsep ini mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran dapat diterima sebagai valid. Sebuah pengukuran dianggap dapat diandalkan jika, ketika dilakukan berulang kali pada kelompok subjek yang sama, hasil yang diperoleh menunjukkan konsistensi (Azwar, 2012). Konsistensi ini masih memperbolehkan adanya sedikit perbedaan antara hasil

pengukuran. Akan tetapi, jika perbedaan tersebut terlalu besar, hasil pengukuran dianggap tidak dapat diandalkan dan tidak reliabel (Azwar, 2012).

Penulis akan menggunakan teknik pengukuran Cronbach's Alpha untuk penelitian ini. Periantalo (2016) mengemukakan bahwa Reliabel bergerak dari 0 – 1, dimana reliabilitas yang disarankan  $\geq 0,9$ ; reliabilitas  $\geq 0,8$  memuaskan; reliabilitas  $\geq 0,7$  diperbolehkan untuk instrumen penelitian

### 3.8.6 Norma

Tujuan dari kategorisasi untuk mengelompokkan individu kedalam kategori yang akan diurutkan menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dalam penelitian ini, kontinum yang digunakan adalah kuesioner pencarian informasi dengan lima kategori jenjang. Untuk menghitung klasifikasi dalam penelitian ini berpedoman pada kategorisasi menurut Azwar (2012) dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Norma Pengkategorian

| Skor                                             | Klasifikasi   |
|--------------------------------------------------|---------------|
| $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$                      | Sangat Rendah |
| $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$ | Rendah        |
| $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$ | Sedang        |
| $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$ | Tinggi        |
| $M + 1,5 \text{ SD} < X$                         | Sangat Tinggi |

## 3.9 Sumber Data Penelitian

### 3.9.1 Data Primer

Menurut Azwar (2018) data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek atau responden menggunakan alat ukur tertentu. Pada penelitian ini, data primer yang dilakukan adalah melalui wawancara yang dilakukan terhadap 2 orang pegawai pada Bankesbangpol Provinsi Jambi yang dilakukan pada bulan Februari 2025 untuk penyusunan latar belakang.

### 3.9.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung dari subjek atau responden yang mana data ini biasanya berbentuk dokumen, atau laporan-laporan yang sudah ada, buku, jurnal atau juga artikel. Data sekunder ini

juga biasanya digunakan sebagai data awal penelitian (Azwar, 2018). Data sekunder yang penulis dapatkan yaitu berupa jumlah pegawai yang ada pada Bankesbangpol Provinsi Jambi.

### **3.10 Teknik Analisis Data**

#### **3.10.1 Statistika Deskriptif**

Penelitian deskriptif memiliki tujuan yang dimana untuk menyajikan data secara sistematis dan akurat mengenai fakta serta karakteristik dari populasi. Penelitian ini akan menggambarkan situasi atau peristiwa tertentu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, memberikan ulasan, membahas, membuat prediksi juga mempelajari implikasi (Azwar, 2018).

Periantalo (2017) mendefinisikan statistika deskriptif merupakan keadaan apa adanya tanpa ada penafsiran lebih lanjut. Hanya mendeskripsikan mengenai apa yang terjadi, tidak menggambarkan bagaimana hubungan dengan hal-hal yang lain. Juga tidak mendeskripsikan mengenai perbedaan antara variabel satu dengan yang lainnya, tidak melihat pengaruh dari variabel tertentu dengan variabel lain.

#### **3.10.2 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan berasal dari populasi dengan distribusi yang bersifat normal. Ciri distribusi normal ditunjukkan oleh bentuk simetris, di mana nilai modus, median, dan rata-rata berada pada posisi yang sama. Dalam penelitian ini, digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05.

#### **3.10.3 Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel-variabel yang dianalisis. Suatu hubungan dikatakan linier apabila nilai signifikansi (probabilitas) melebihi 0,05. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka hubungan antar variabel dianggap tidak linier

### 3.10.4 Uji Korelasi

Untuk melihat seberapa kuat hubungan antar variabel dan bagaimana arahnya. Apakah hubungan tersebut sangat kuat, kuat, sedang, lemah atau tidak berhubungan sama sekali, selain itu juga untuk melihat apakah hubungan antar variabel positif atau malah sebaliknya (Periantalo, 2017). jika nilai probabilitas (Sig) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka tidak terdapat korelasi, sedangkan jika nilai probabilitas (Sig) kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka terdapat korelasi antara keduanya.

### 3.10.5 Uji Hipotesis

Penelitian ini mengaplikasikan uji hipotesis yang relevan dengan tujuan penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, teknik statistik bivariat yang akan diterapkan adalah korelasi. pengujian hipotesis bertujuan untuk memilih teknik statistik yang sesuai (Periantalo, 2017) Korelasi *product moment person* memerlukan data yang terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang bersifat linear. Hasil uji korelasi menghasilkan nilai signifikan (LOS) dan r hitung sesuai ketentuan.

$LOS < 0.05$  Signifikan / Berkorelasi

$LOS > 0.05$  Tidak Signifikan / Tidak berkorelasi

Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup korelasi dan regresi. Korelasi yang ada menunjukkan hubungan antar variabel dengan koefisien (r) antara 0 hingga 1, dan dinyatakan signifikan jika nilai  $< 0,01$ . Penelitian ini menggunakan korelasi *product moment person* sebagai teknik statistik parametrik.

Korelasi *product moment person* digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel independen dan dependen, yang dilambangkan dengan simbol r, dengan rentang nilai antara  $(-1 \leq r \leq +1)$ . Nilai  $r = -1$  menunjukkan korelasi negatif sempurna,  $r = 0$  berarti tidak adanya korelasi, dan  $r = +1$  menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Kekuatan korelasi diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Klasifikasi Kekuatan Korelasi

| Koefisien   | Kategori     |
|-------------|--------------|
| 1           | Sempurna     |
| 0,81 – 0,99 | Sangat kuat  |
| 0,61 – 0,80 | Kuat         |
| 0,41 – 0,60 | Sedang       |
| 0,21 – 0,40 | Lemah        |
| 0,00 – 0,20 | Sangat lemah |

Sumber: Buku Azwar (2017)

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien 1 menunjukkan korelasi yang sempurna, sedangkan nilai antara 0,00 hingga 0,20 menunjukkan korelasi sangat lemah atau hampir tidak ada hubungan antar variabel.

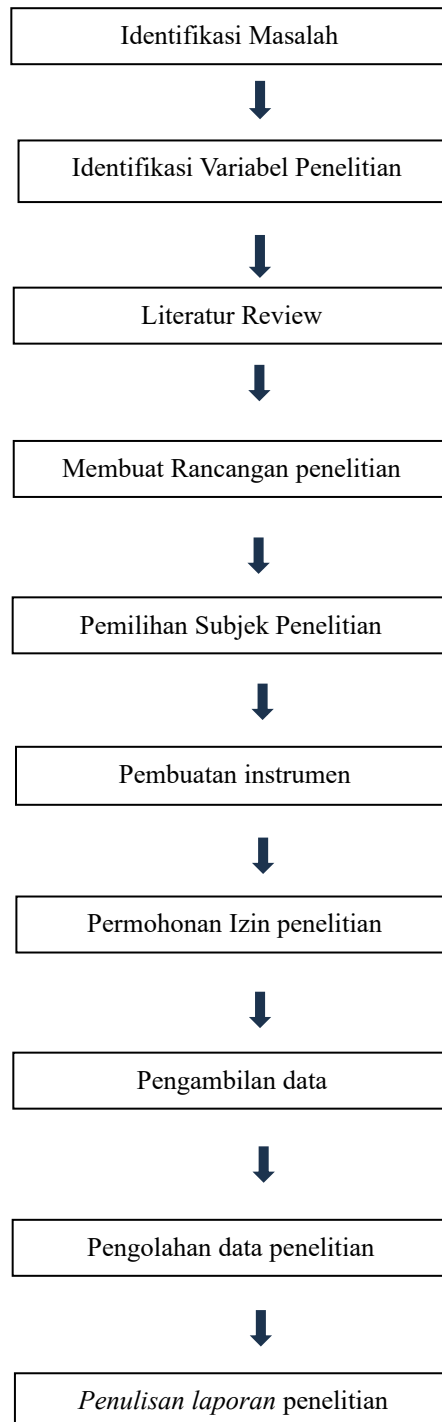
### 3.10.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Bankesbangpol Provinsi Jambi yang akan berlangsung selama 2 bulan mulai dari pengambilan data, pengolahan data, dan hasil analisis data. Penelitian ini akan berlangsung dari April – Mei 2025

Tabel 3. 7 Rencana Kegiatan

| No | Rencana Kegiatan                   | Waktu (Bulan) Tahun 2025 |     |     |       |     |      |      |         |
|----|------------------------------------|--------------------------|-----|-----|-------|-----|------|------|---------|
|    |                                    | Jan                      | Feb | Mar | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
| 1. | Persiapan Penelitian               |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | a. Pengamatan Lapangan             |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | b. Identifikasi permasalahan       |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | c. Pengajuan judul                 |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | d. Penyusunan proposal             |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | e. Seminar proposal                |                          |     |     |       |     |      |      |         |
| 2. | Pelaksanaan penelitian             |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | a. Pengambilan data                |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | b. Pengelolahan data               |                          |     |     |       |     |      |      |         |
| 3. | Penyusunan laporan akhir           |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | a. Penulisan dan pengelolahan Data |                          |     |     |       |     |      |      |         |
|    | b. Sidang akhir                    |                          |     |     |       |     |      |      |         |

Gambar 3. 2 Prosedur Penelitian



### 3.11 Etika Penelitian

Penelitian di bidang psikologi melibatkan manusia sebagai subjek utama yang memiliki kemampuan untuk merasakan, berpikir, dan mencintai. Oleh karena itu, sebagai penulis sangat penting untuk memahami bahwa subjek penelitian memiliki kebutuhan akan penghargaan, waktu, tenaga dan perhatian. Dalam proses pengumpulan data, peneliti perlu memastikan bahwasannya subjek merasa nyaman dan dihargai selama penelitian berlangsung (Periantalo, 2016). Beberapa hal dibawah ini merupakan etika penelitian:

1. lembar persetujuan (*Informed Consent*)

Lembar Informed Consent merupakan dokumen yang berisi persetujuan subjek untuk terlibat dalam penelitian. Dokumen ini mencakup informasi mengenai identitas peneliti, tujuan penelitian, peran yang harus dijalani oleh subjek, durasi penelitian, serta imbalan yang akan diberikan kepada subjek yang berpartisipasi. Subjek diharuskan menandatangani dokumen tersebut sebagai bentuk persetujuan untuk berpartisipasi.

2. *Anonymity*

Peneliti wajib memberi penjelasan kepada subjek tentang kerahasiaan data. Data yang diperoleh akan digunakan semata-mata untuk penelitian, tanpa tujuan lain. Subjek diperbolehkan untuk tidak mencantumkan nama, dan peneliti akan menyamarkan identitasnya. Untuk hal-hal yang sangat sensitif, sangat disarankan untuk tidak mencantumkan nama subjek. Penjelasan mengenai hal yang harus dilakukan subjek. Peneliti akan memberikan penjelasan mengenai hal-hal yang perlu dilakukan oleh subjek serta hal-hal yang tidak diperbolehkan selama penelitian. Peneliti juga akan menjelaskan harapan-harapan terhadap subjek selama proses penelitian berlangsung, serta untuk durasi waktu yang diperlukan saat penelitian tersebut.

3. *Reward* untuk subjek

Dikarenakan saat melakukan penelitian sudah melibatkan waktu, tenaga, dan pikiran subjek maka peneliti sebaiknya memberikan penghargaan atau *reward*

untuk subjek. Penghargaan ini tidak hanya sebatas ucapan terima kasih ataupun senyuman melainkan sesuatu yang berguna. *Reward* yang diberikan kepada subjek dapat berupa apa saja, namun harus disesuaikan dengan usia subjek. Contoh *reward* yang bisa diberikan oleh subjek yaitu berupa pulpen, makanan ringan, atau barang lainnya.

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Kontekstual pada pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi. Sebuah instansi pemerintahan daerah yang berperan penting dalam menjaga stabilitas politik, keamanan, serta koordinasi antar organisasi kemasyarakatan dan pemerintahan. Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bidang dan subbidang, dengan tugas utama mengelola urusan politik, Pembinaan Ideologi Pancasila, bela negara, serta pemberdayaan masyarakat.

Penelitian dilakukan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang terletak di Jl. Rm Nur Atmadibrata No.4, Telanaipura, Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi, Jambi, 36361. Pemilihan Bankesbangpol sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan kedekatan jarak dengan domisili peneliti serta status peneliti sebagai peserta magang di instansi tersebut, sehingga mendukung kemudahan akses dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan penelitian.

Pegawai yang bekerja di instansi ini terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai tidak tetap (PTT). yang mana ASN sendiri dapat diartikan sebagai pegawai yang memiliki nomor induk pegawai dan berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintahan sedangkan PTT dapat diartikan sebagai pekerja yang dimana bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Para pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Pegawai diharapkan tidak hanya mampu menjalankan tugas pokok saja tetapi juga menunjukkan Kinerja Kontekstual, seperti membantu rekan

kerja, loyal terhadap organisasi, serta proaktif dalam menjalankan tugas diluar tupoksi utama.

Pemilihan Bankesbangpol sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansi tugas-tugas instansi dengan konsep Kinerja Kontekstual, serta pentingnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam konteks pemerintahan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, karena bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling yang melibatkan total 65 Responden dari pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Instrumen penelitian didistribusikan menggunakan teknik survei dalam bentuk kuesioner menggunakan google form yang disebarakan kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi pada tanggal 5-9 Juni 2025.

## 4.2 Hasil Alat Ukur Final

### 4.2.1 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006), kemudian disesuaikan serta dikembangkan lebih lanjut melalui studi oleh Zahara & Minerty (2023). Skala ini menunjukkan tingkat reliabilitas sebesar 0,936, yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya. Terdapat enam dimensi utama dalam skala ini, yaitu gaji, karakteristik pekerjaan, kesempatan promosi, rekan kerja, supervisi, serta kondisi kerja, dengan total sebanyak 36 item. Berikut disajikan *blue print* skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 1 Skala Kepuasan Kerja

| Aspek                 | Aitem             |                   | Jumlah    |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------|
|                       | Fav               | Unfav             |           |
| Gaji                  | 1, 13, 25, 33, 35 | 7, 19, 29, 34, 36 | 10        |
| Pekerjaan itu sendiri | 2 14, 26          | 8, 20, 30         | 6         |
| Promosi               | 3, 15, 27         | 9, 21, 31         | 6         |
| Kelompok kerja        | 4, 16             | 10, 22            | 4         |
| pengawasan            | 5, 17             | 11, 23            | 4         |
| Kondisi kerja         | 6, 18, 28         | 12, 24, 32        | 6         |
| <b>Total</b>          | <b>18</b>         | <b>18</b>         | <b>36</b> |

### 4.2.2 Skala Kinerja Kontekstual

Skala Kinerja Kontekstual pada penelitian ini menggunakan dimensi Kinerja Kontekstual menurut Nofrianda (2020). Alat ukur pada penelitian ini memiliki nilai reliabilitas 0,968 yang diartikan bahwa skala Kinerja Kontekstual tersebut reliabel. Skala Kinerja Kontekstual terdiri dari 5 dimensi yaitu antusias, sukarela, saling membantu, mematuhi peraturan, mendukung organisasi dengan total keseluruhan 16 aitem, Berikut blue print skala Kinerja Kontekstual yang akan digunakan pada penelitian.

Tabel 4. 2 Skala Kinerja Kontekstual

| Aspek           | Aitem     |       | Jumlah |
|-----------------|-----------|-------|--------|
|                 | Fav       | Unfav |        |
| Antusias        | 3, 6, 15  | -     | 3      |
| Sukarela        | 2, 8, 16  | -     | 3      |
| Saling membantu | 5, 12, 13 | -     | 3      |

|                      |              |          |           |
|----------------------|--------------|----------|-----------|
| Mematuhi peraturan   | 1, 7, 14     | -        | 3         |
| Mendukung organisasi | 4, 9, 10, 11 | -        | 4         |
| <b>Total</b>         | <b>16</b>    | <b>0</b> | <b>16</b> |

### 4.3 Prosedur Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kepada pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi tahun 2025. Jumlah populasi pada penelitian ini 65 orang dengan jumlah sampel 65 orang yang mana pegawai tersebut memiliki jabatan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Alat ukur didistribusikan selama 5 hari yaitu tanggal 5 hingga 9 Juni 2025 dengan teknik survei dalam bentuk kuesioner menggunakan platform digital. Proses distribusi instrumen alat ukur dilakukan secara daring menggunakan via aplikasi *WhatsApp* dengan membagikan tautan ke dalam grup resmi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Gambaran responden penelitian berdasarkan bagian kerja akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3 Populasi

| No           | Bidang                                                                 | Populasi  | Sampel    | Realisasi |
|--------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 1            | Sekretariat                                                            | 19        | 19        | 19        |
| 2            | Bid I (Parpol)                                                         | 10        | 10        | 10        |
| 3            | Bid II (PNK)                                                           | 13        | 13        | 13        |
| 4            | BID III (Fasilitasi organisasi pol. Masyarakat dan lembaga perwakilan) | 11        | 11        | 11        |
| 5            | Bid IV (Penanganan Konflik)                                            | 12        | 12        | 12        |
| <b>Total</b> |                                                                        | <b>65</b> | <b>65</b> | <b>65</b> |

### 4.4 Deskripsi Responden Penelitian

#### 4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki dua kategori jenis kelamin pegawai, yakni laki-laki serta perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai disajikan secara rinci melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Laki-Laki     | 37        | 56,9%       |
| Perempuan     | 28        | 43,1%       |
| <b>Total</b>  | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwasannya pegawai berjenis kelamin laki-laki merupakan responden terbanyak pada penelitian ini diikuti dengan responden berjenis kelamin perempuan.

#### 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Pada penelitian ini, karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia

| Usia         | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|-----------|-------------|
| 20 - 25      | 13        | 20,00%      |
| 26 – 30      | 11        | 16,92%      |
| 31 – 40      | 13        | 20,00%      |
| 41 – 50      | 18        | 27,69%      |
| 51 – 60      | 10        | 15,38%      |
| <b>Total</b> | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwasannya dari total 65 responden yang diteliti terdapat beberapa kelompok kategori usia diantaranya yaitu rentang usia 20 – 25 dengan jumlah orang 13, 26 – 30 berjumlah 11 orang, 31 – 40 dengan jumlah 13 orang, 41 – 50 terdapat 18 orang dan 51 – 60 dengan jumlah 10 orang.

#### 4.4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik selanjutnya merupakan pendidikan terakhir dari responden yang diklasifikasi menjadi 3 kategori, yaitu SMA, S1, dan S2. Adapun klasifikasi pendidikan terakhir responden dideskripsikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah    | persentase  |
|---------------------|-----------|-------------|
| SMA                 | 5         | 7,7%        |
| S1                  | 46        | 70,8%       |
| S2                  | 14        | 21,5%       |
| <b>Total</b>        | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.6 sebanyak 46 responden atau setengah dari total peserta penelitian memiliki jenjang pendidikan terakhir Sarjana (S1). Selanjutnya, terdapat 5 orang pegawai yang berpendidikan terakhir SMA, dan 14 responden lainnya menyelesaikan pendidikan hingga tingkat Magister (S2)

#### 4.4.4 Status Perkawinan Responden

Karakteristik selanjutnya yang dianalisis merupakan status perkawinan yaitu, menikah dan belum menikah. Gambaran responden berdasarkan karakteristik status perkawinan akan dideskripsikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Perkawinan

| Status Perkawinan | Jumlah    | Persentase  |
|-------------------|-----------|-------------|
| Menikah           | 46        | 70,8%       |
| Belum Menikah     | 19        | 29,2%       |
| <b>Total</b>      | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.7 responden penelitian berdasarkan status perkawinan responden terbanyak berada pada status perkawinan menikah yaitu berjumlah 46 orang, diikuti oleh pegawai dengan status belum menikah yaitu sebanyak 19 orang.

#### 4.4.5 Status Kepegawaian Responden

Terdapat dua jenis karakteristik berdasarkan status kepegawaian responden pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Gambaran responden berdasarkan status kepegawaian akan dideskripsikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status kepegawaian

| Status Kepegawaian         | Jumlah    | Persentase  |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Pegawai Negeri Sipil (PNS) | 37        | 56,9%       |
| Pegawai Tidak Tetap (PTT)  | 28        | 43,1%       |
| <b>Total</b>               | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.8 responden penelitian berdasarkan usia responden didominasi oleh PNS yaitu sebanyak 37 orang dan diikuti oleh pegawai tidak tetap yaitu 28 orang.

#### 4.4.6 Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berikutnya dilihat dari lama masa kerja mereka di lingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bankesbangpol) Provinsi Jambi, yang dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu 1–3 tahun, 4–6 tahun, dan lebih dari 6 tahun. Rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja

| <b>Masa Kerja</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------------|---------------|-------------------|
| 1-3 Tahun          | 22            | 33,8%             |
| 4-6 Tahun          | 11            | 19,9%             |
| Lebih dari 6 Tahun | 32            | 49,2%             |
| <b>Total</b>       | <b>65</b>     | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel 4.9 mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, dengan jumlah sebanyak 32 orang. Sementara itu, sebanyak 22 pegawai memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, dan sisanya, yaitu 11 orang, berada pada rentang masa kerja 4 hingga 6 tahun.

#### 4.5 Hasil Deskriptif Data

Deskripsi data memiliki peran penting dalam sebuah penelitian karena mampu merepresentasikan keadaan responden secara akurat. Setiap variabel dirancang untuk menghasilkan informasi yang selaras dengan sasaran utama penelitian.

##### 4.5.1 Hasil Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 10 Deskripsi Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

|                    | <b>N</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|--------------------|----------|----------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja     | 65       | 78             | 138             | 109.52      | 13.410                |
| Valid N (listwise) | 65       |                |                 |             |                       |

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa data untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 78 dan nilai maksimum mencapai nilai 138. Nilai mean sebesar 109.52 dengan standar deviation sebesar 13,410. Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 11 Kategori Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

| <b>Kategorisasi</b> | <b>Nilai</b>                | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|-----------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Rendah       | $X < 89.41$                 | 7                | 10.8%             |
| Rendah              | $89.41 \leq X < 102.82$     | 9                | 13.8%             |
| Sedang              | $102.82 \leq X \leq 116.23$ | 24               | 36.9%             |

|               |                          |           |             |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------|
| Tinggi        | $116.23 < X \leq 129.64$ | 22        | 33.8%       |
| Sangat Tinggi | $X > 129.64$             | 3         | 4.6%        |
| <b>Total</b>  |                          | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.11 menunjukkan bahwasannya sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada di kategori sedang dan tinggi, yaitu sekitar 70.7% dari keseluruhan responden. Hal ini mengidentifikasikan bahwa secara umum, kondisi kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi berada di tingkat yang cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden responden yang berada di tingkat rendah dan sangat rendah, yang menunjukkan adanya perbedaan pengalaman atau persepsi terhadap kepuasan kerja antar individu.

#### A. Deskripsi Data Dimensi Gaji

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Gaji pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. 12 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Gaji

|                       | <b>N</b> | <b>Range</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|-----------------------|----------|--------------|----------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Gaji                  | 65       | 16           | 18             | 34              | 28.23       | 3.362                 |
| Valid N<br>(listwise) | 65       |              |                |                 |             |                       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 16 minimum sebesar 18 dan nilai maksimum mencapai nilai 34. Nilai mean sebesar 28.23 dengan standar deviation sebesar 3.362 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13 Kategori Data Penelitian Dimensi Gaji

| <b>Kategorisasi</b> | <b>Nilai</b>              | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Rendah       | $X < 23.19$               | 9                | 13.8%             |
| Rendah              | $23.19 \leq X < 26.55$    | 6                | 9.2%              |
| Sedang              | $26.55 \leq X \leq 29.91$ | 25               | 38.5%             |
| Tinggi              | $29.91 < X \leq 33.27$    | 22               | 33.8%             |
| Sangat Tinggi       | $X > 33.27$               | 3                | 4.6%              |
| <b>Total</b>        |                           | <b>65</b>        | <b>100%</b>       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat sedang yang secara kumulatif mencakup 38,5% dengan frekuensi tertinggi yaitu 25 responden dari keseluruhan 65 responden. Hal ini mengidentifikasi bahwasannya sebagian besar individu memiliki persepsi atau pengalaman yang cukup baik terhadap variabel yang diukur. Sedangkan untuk kategori terkecil berada di kategori sangat tinggi yaitu hanya 3 responden dengan persentase 4,6% dari total 65 orang, hal ini menunjukkan bahwasannya sebagian kecil pegawai yang menunjukkan tingkat yang sangat optimal dalam dimensi yang diukur

#### B. Deskriptif data Dimensi Pekerjaan itu sendiri

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi pekerjaan itu sendiri pada variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 14 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

|                       | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std.<br>Deviation |
|-----------------------|----|-------|---------|----------|-------|-------------------|
| Pekerjaan Itu Sendiri | 65 | 10    | 14      | 24       | 18.98 | 2.395             |
| Valid N (listwise)    | 65 |       |         |          |       |                   |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 10 minimum sebesar 14 dan nilai maksimum mencapai nilai 24. Nilai mean sebesar 18.98 dengan standar deviation sebesar 2.395 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 15 Kategori Data Penelitian Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

| Kategorisasi  | Nilai                     | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 15.39$               | 7         | 10.8%       |
| Rendah        | $15.39 \leq X < 17.78$    | 8         | 12.3%       |
| Sedang        | $17.78 \leq X \leq 20.18$ | 29        | 44.6%       |
| Tinggi        | $20.18 < X \leq 22.57$    | 18        | 27.7%       |
| Sangat Tinggi | $X > 22.57$               | 3         | 4.6%        |
| <b>Total</b>  |                           | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.15 menunjukkan bahwasannya kategori sedang merupakan kategori dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase 44,6% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwasannya hampir dari setengah dari pegawai memiliki tingkat kinerja, sikap atau persepsi yang tergolong cukup baik dalam rata rata, sedangkan yang terkecil adalah

### C. Deskriptif data Dimensi Promosi

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Promosi pada variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 16 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Promosi

|                    | <b>N</b> | <b>Range</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|--------------------|----------|--------------|----------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Promosi            | 65       | 11           | 13             | 24              | 18.20       | 2.824                 |
| Valid N (listwise) | 65       |              |                |                 |             |                       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 11 minimum sebesar 13 dan nilai maksimum mencapai nilai 24. Nilai mean sebesar 18.20 dengan standar deviation sebesar 2.824 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 17 Kategori Data Penelitian Dimensi Promosi

| <b>Kategorisasi</b> | <b>Nilai</b>              | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Rendah       | $X < 13.96$               | 3                | 4.6%              |
| Rendah              | $13.96 \leq X < 16.79$    | 16               | 24.6%             |
| Sedang              | $16.79 \leq X \leq 19.61$ | 19               | 29.2%             |
| Tinggi              | $19.61 < X \leq 22.44$    | 24               | 36.9%             |
| Sangat Tinggi       | $X > 22.44$               | 3                | 4.6%              |
| <b>Total</b>        |                           | <b>65</b>        | <b>100%</b>       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.17 Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang dan tinggi, yang jika digabungkan mencakup 66.1% dari total responden. Hal ini mencerminkan bahwasannya secara umum, kondisi responden terhadap variabel yang diteliti berada dalam tingkat yang cukup baik.

#### D. Deskriptif data Dimensi Kelompok Kerja

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Kelompok Kerja pada variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 18 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja

|                    | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|----------|-------|----------------|
| Kelompok Kerja     | 65 | 9     | 7       | 16       | 12.72 | 1.883          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |          |       |                |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 9 minimum sebesar 7 dan nilai maksimum mencapai nilai 16. Nilai mean sebesar 12.72 dengan standar deviation sebesar 1.883 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 19 Kategori Data Penelitian Dimensi Kelompok Kerja

| Kategorisasi  | Nilai                     | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 9.90$                | 38        | 58.5%       |
| Rendah        | $9.90 \leq X < 11.78$     | 27        | 41.5%       |
| Sedang        | $11.78 \leq X \leq 13.66$ | 0         | 0%          |
| Tinggi        | $13.66 < X \leq 15.54$    | 0         | 0%          |
| Sangat Tinggi | $X > 15.54$               | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                           | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.19 Data diatas menunjukkan bahwasannya tingkat variabel yang diukur secara keseluruhan berada pada kondisi yang sangat rendah dengan frekuensi 38 dan persentase 58,5%, mayoritas responden berada dalam kategori sangat rendah yang mengidentifikasina bahwa pemahaman atau pengalaman terhadap aspek yang dinilai sangat kurang atau berada jauh dibawah harapan atau standar ideal.

#### E. Deskriptif data Dimensi Pengawasan

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Pengawasan pada variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 20 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Pengawasan

|                       | <b>N</b> | <b>Range</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std.<br/>Deviation</b> |
|-----------------------|----------|--------------|----------------|-----------------|-------------|---------------------------|
| Pengawasan            | 65       | 8            | 8              | 16              | 12.78       | 1.745                     |
| Valid N<br>(listwise) | 65       |              |                |                 |             |                           |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 8 minimum sebesar 8 dan nilai maksimum mencapai nilai 16. Nilai mean sebesar 12.78 dengan standar deviation sebesar 1.745 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 21 Kategori Data Penelitian Dimensi Pengawasan

| <b>Kategorisasi</b> | <b>Nilai</b>              | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|---------------------------|------------------|-------------------|
| Sangat Rendah       | $X < 10.16$               | 7                | 10.8%             |
| Rendah              | $10.16 \leq X < 11.91$    | 5                | 7.7%              |
| Sedang              | $11.91 \leq X \leq 13.65$ | 29               | 44.6%             |
| Tinggi              | $13.65 < X \leq 15.40$    | 20               | 30.8%             |
| Sangat Tinggi       | $X > 15.40$               | 4                | 6.2%              |
| <b>Total</b>        |                           | <b>65</b>        | <b>100%</b>       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat bahwasannya kategori sedang memiliki jumlah responden terbanyak yaitu 29 orang dengan persentase 44,6% dari populasi penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwasannya sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat yang cukup sama dalam dimensi yang diukur. Egawai dalam ktegori ini umumnya menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar, namun belum menunjukkan tingkat performa atau sikap yang luar biasa.

## F. Deskriptif data Dimensi Kondisi Kerja

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Kondisi Kerja pada variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 22 Deskriptif Data Penelitian Dimensi Kondisi

| <b>N</b> | <b>Range</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std.<br/>Deviation</b> |
|----------|--------------|----------------|-----------------|-------------|---------------------------|
|----------|--------------|----------------|-----------------|-------------|---------------------------|

|                    |    |    |    |    |       |       |
|--------------------|----|----|----|----|-------|-------|
| Kondisi Kerja      | 65 | 14 | 10 | 24 | 18.60 | 3.004 |
| Valid N (listwise) | 65 |    |    |    |       |       |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 14 minimum sebesar 10 dan nilai maksimum mencapai nilai 24. Nilai mean sebesar 18.60 dengan standar deviation sebesar 3.004 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 23 Kategori Data Penelitian Dimensi Kondisi Kerja

| Kategorisasi  | Nilai                     | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 14.09$               | 8         | 12.3%       |
| Rendah        | $14.09 \leq X < 17.10$    | 10        | 15.4%       |
| Sedang        | $17.10 \leq X \leq 20.10$ | 27        | 41.5%       |
| Tinggi        | $20.10 < X \leq 23.11$    | 18        | 27.7%       |
| Sangat Tinggi | $X > 23.11$               | 2         | 3.1%        |
| <b>Total</b>  |                           | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.23 menggambarkan bahwasannya kategori sedang merupakan kategori dengan jumlah responden terbanyak yaitu 27 orang dari total 65 responden atau setara dengan 41,5% yang mana hampir setengah dari jumlah responden menunjukkan skor yang berada pada tingkat menengah dalam dimensi yang diteliti. Distribusi ini memperlihatkan bahwasannya kondisi kerja bankesbangpol Provinsi Jambi sudah cukup memadai untuk mendukung pegawai, tetapi belum sepenuhnya optimal yang artinya masih ada kebutuhan perbaikan pada aspek fasilitas maupun yang lainnya agar seluruh pegawai dapat merasakan kondisi kerja yang kondusif.

#### 4.5.2 Hasil Deskriptif Data Variabel Kinerja Kontekstual

Tabel 4. 24 Deskriptifi Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual

|                     | N  | Minimum | Maksimum | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|----------|-------|----------------|
| Kinerja Kontekstual | 65 | 36      | 64       | 54.29 | 6.635          |
| Valid N (listwise)  | 65 |         |          |       |                |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa data untuk variabel kinerja kontekstual memiliki nilai minimum sebesar 36 dan nilai maksimum mencapai nilai 64. Nilai mean sebesar 54.29 dengan standar deviation sebesar 6.635. Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 25 Kategori Data Penelitian Variabel Kinerja Kontekstual

| Kategorisasi  | Nilai                     | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 44.34$               | 4         | 6.2%        |
| Rendah        | $44.34 \leq X < 50.97$    | 15        | 23.1%       |
| Sedang        | $50.97 \leq X \leq 57.61$ | 23        | 35.4%       |
| Tinggi        | $57.61 < X \leq 64.24$    | 23        | 35.4%       |
| Sangat Tinggi | $X > 64.24$               | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                           | <b>65</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada kategori sedang dan tinggi, yang berarti pegawai telah menampilkan perilaku kerja positif diluar tugas formal nya, seperti membantu rekan kerja, patuh pada aturan dan mendukung tujuan organisasi. Namun, masih ada pegawai pada kategori rendah dan sangat rendah serta tidak ada yang mencapai kategori sangat tinggi dimana kinerja kontekstual pegawai sudah cukup baik tetapi belum merata sehingga masih perlu ditingkatkan melalui pembinaan.

#### A. Deskripsi Data Dimensi Antusias

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Antusias pada variabel Kinerja Kontekstual.

Tabel 4. 26 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Antusias

|                       | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std. Deviation |
|-----------------------|----|-------|---------|----------|-------|----------------|
| Antusias              | 65 | 7     | 5       | 12       | 10.05 | 1.672          |
| Valid N<br>(listwise) | 65 |       |         |          |       |                |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 7 minimum sebesar 5 dan nilai maksimum mencapai nilai 12. Nilai mean sebesar 10.05 dengan standar deviation sebesar 1.672 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 27 Kategori Data Penelitian Dimensi Antusias

| Kategorisasi  | Nilai                    | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 7.54$               | 6         | 9.2%        |
| Rendah        | $7.54 \leq X < 9.21$     | 17        | 26.2%       |
| Sedang        | $9.21 \leq X \leq 10.89$ | 17        | 26.2%       |
| Tinggi        | $10.89 < X \leq 12.39$   | 25        | 38.5%       |
| Sangat Tinggi | $X > 12.39$              | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                          | <b>65</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 25 orang dengan persentase 38,5% yang menunjukkan tingkat antusias yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasannya sebagian besar pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki semangat kerja yang cukup besar, terutama dalam hal antusiasme terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

## B. Deskripsi Data Dimensi Sukarela

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Sukarela pada variabel Kinerja Kontekstual.

Tabel 4. 28 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Sukarela

|                       | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std.<br>Deviation |
|-----------------------|----|-------|---------|----------|-------|-------------------|
| Sukarela              | 65 | 6     | 6       | 12       | 10.15 | 1.372             |
| Valid N<br>(listwise) | 65 |       |         |          |       |                   |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 6 minimum sebesar 6 dan nilai maksimum mencapai nilai 12. Nilai mean sebesar 10.15 dengan standar deviation sebesar 1.372 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa ketegori guna mengklasifikasikan individu ke

dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 29 Kategori Data Penelitian Dimensi Sukarela

| Kategorisasi  | Nilai                    | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 8.09$               | 7         | 10.8%       |
| Rendah        | $8.09 \leq X < 9.46$     | 15        | 23.1%       |
| Sedang        | $9.46 \leq X \leq 10.84$ | 15        | 23.1%       |
| Tinggi        | $10.84 < X \leq 12.21$   | 28        | 43.1%       |
| Sangat Tinggi | $X > 12.21$              | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                          | <b>65</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.29 memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi berada pada kategori tinggi dengan jumlah 28 dengan nilai persentase 43,1% yang menunjukkan bahwasannya mayoritas pegawai memiliki sikap sukarela yang positif, misalnya kesediaan membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas dan berpartisipasi dalam aktifitas di luar tugas formal. Namun, masih terdapat responden dengan kategori sedang, rendah bahkan sangat rendah serta tidak ada yang mencapai kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwasannya meskipun tingkat sukarela pegawai sudah cukup baik namun belum semua pegawai menampilkan sikap sukarela secara konsisten.

### C. Deskripsi Data Dimensi Saling Membantu

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Saling Membantu pada variabel Kinerja Kontekstual.

Tabel 4. 30 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Saling Membantu

|                    | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|----------|-------|----------------|
| Saling membantu    | 65 | 6     | 6       | 12       | 10.15 | 1.376          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |          |       |                |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 6 minimum sebesar 6 dan nilai maksimum mencapai nilai 12. Nilai mean sebesar 10.15 dengan standar deviation sebesar 1.376 Data tersebut kemudian akan

dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 31 Kategori Data Penelitian Dimensi Saling Membantu

| Kategorisasi  | Nilai                    | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 8.09$               | 4         | 6.2%        |
| Rendah        | $8.09 \leq X < 9.46$     | 18        | 27.7%       |
| Sedang        | $9.46 \leq X \leq 10.84$ | 15        | 23.1%       |
| Tinggi        | $10.84 < X \leq 12.21$   | 28        | 43.1%       |
| Sangat Tinggi | $X > 12.21$              | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                          | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.31 memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai Bankesbangpol Provinsi Jmabi berada pada kategori tinggi dengan jumlah 28 dengan nilai persentase 43,1% yang berarti mayoritas pegawai menunjukkan sikap saling membantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini mencerminkan adanya semangat kebersamaan dan kerja sama tim yang cukup kuat. Namun, masih ada pegawai pada kategori rendah, sedang serta sangat rendah, bahkan tidak ada yang mencapai kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwasannya meskipun saling membantu sudah berjalan dengan baik, masih diperlukan upaya peningkatan agar sikap saling membantu lebih meningkat dan konsisten.

#### D. Deskripsi Data Dimensi Mematuhi Peraturan

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Mematuhi Peraturan pada variabel Kinerja Kontekstual.

Tabel 4. 32 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan

|                       | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std.<br>Deviation |
|-----------------------|----|-------|---------|----------|-------|-------------------|
| Mematuhi<br>Peraturan | 65 | 6     | 6       | 12       | 10.15 | 1.417             |
| Valid N (listwise)    | 65 |       |         |          |       |                   |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 6 minimum sebesar 6 dan nilai maksimum mencapai nilai 12. Nilai mean sebesar 10.15 dengan standar deviation sebesar 1.417 Data tersebut kemudian akan

dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 33 Kategori Data Penelitian Dimensi Mematuhi Peraturan

| Kategorisasi  | Nilai                    | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 8.11$               | 7         | 10.8%       |
| Rendah        | $8.11 \leq X < 9.48$     | 15        | 23.1%       |
| Sedang        | $9.48 \leq X \leq 10.86$ | 15        | 23.1%       |
| Tinggi        | $10.86 < X \leq 12.23$   | 28        | 43.1%       |
| Sangat Tinggi | $X > 12.23$              | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                          | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.33 menunjukkan mayoritas responden pada dimensi mematuhi peraturan yaitu ada pada kategori tinggi dengan jumlah responden 28 orang dengan nilai persentase 43,1% yang menunjukkan bahwasannya ebagian besar pegawai memiliki kepatuhan yang baik terhadap aturan dan prosedur organisasi. Hal ini mencerminkan adanya disiplin kerja yang cukup kuat di lingkungan bankesbangpol Provinsi Jambi. Namun, masih terdapat pegawai pada kategori edang, rendah serta sangat rendah bahkan tidak ada yang mencapai sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepatuhan pegawai secara umum sudah baik, masih ada sebagian yang belum konsisten dalam menaati aturan, sehingga organisasi perlu terus melakukan evaluasi ataupun pembinaan.

#### E. Deskripsi Data Dimensi Mendukung Organisasi

Berikut hasil analisis deskriptif dimensi Mematuhi Peraturan pada variabel Kinerja Kontekstual.

Tabel 4. 34 Deskripsi Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi

|                      | N  | Range | Minimum | Maksimum | Mean  | Std.<br>Deviation |
|----------------------|----|-------|---------|----------|-------|-------------------|
| Mendukung Organisasi | 65 | 6     | 10      | 16       | 13.77 | 1.684             |
| Valid N (listwise)   | 65 |       |         |          |       |                   |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa data diatas memiliki nilai range sebesar 6 minimum sebesar 10 dan nilai maksimum mencapai nilai 16. Nilai mean sebesar

13.77 dengan standar deviation sebesar 1.684 Data tersebut kemudian akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori guna mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok berjenjang sesuai dengan rentang atribut yang diukur. Klasifikasi kategori hasil tersebut pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 35 Kategori Data Penelitian Dimensi Mendukung Organisasi

| Kategorisasi  | Nilai                     | Frekuensi | Persentase  |
|---------------|---------------------------|-----------|-------------|
| Sangat Rendah | $X < 11.24$               | 5         | 7.7%        |
| Rendah        | $11.24 \leq X < 12.93$    | 12        | 18.5%       |
| Sedang        | $12.93 \leq X \leq 14.61$ | 25        | 38.5%       |
| Tinggi        | $14.61 < X \leq 16.30$    | 23        | 35.4%       |
| Sangat Tinggi | $X > 16.30$               | 0         | 0%          |
| <b>Total</b>  |                           | <b>65</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 25 orang dari 65 responden dengan persentase 38,5% berada dalam kategori sedang yang dimana menunjukkan bahwasannya secara umum sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat yang cukup konstan. Yang berada pada titik tengah antara ketidakaktifan dan keterlibatan yang tinggi.

#### 4.6 Hasil Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment* sebagai metode uji asumsi, yang meliputi pengujian normalitas, linearitas, serta korelasi. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal dan hubungan antar variabel menunjukkan pola yang linear.

##### 4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang sesuai dengan distribusi normal. Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai alat pengujian. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi angka 0,05. Hasil pengujian normalitas tersebut akan disajikan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Normalitas Data

| Kepuasan Kerja – Kinerja Kontekstual | Nilai Signifikan (p) | Keterangan |
|--------------------------------------|----------------------|------------|
| 65                                   | 0.200                | Normal     |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Pada tabel 4.36 menunjukkan bahwasannya hasil uji normalitas dengan metode kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengindikasikan data berdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut, data dari 65 responden telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya dalam penelitian.

#### 4.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bersifat linear. Pengujian ini merupakan syarat sebelum dilakukannya analisis korelasi sebagai langkah lanjutan dalam penelitian. Hasil uji normalitas penelitian akan dijelaskan pada tabel dibawah.

Tabel 4. 37 Hasil Uji Linearitas Data

| Kepuasan Kerja – Kinerja Kontekstual | Deviation From Linearity | Keterangan |
|--------------------------------------|--------------------------|------------|
| 65                                   | 0,144                    | Linear     |

*Sumber: Output Data SPSS 26*

Tabel 4.37 memperlihatkan bahwa nilai *deviation from linearity* sebesar 0,144, dengan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual bersifat linear.

#### 4.6.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan Uji asumsi yang telah dilakukan, variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual dinyatakan memenuhi kriteria normalitas dan linearitas. Dengan demikian, analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi.

Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel, apakah menunjukkan korelasi positif atau negatif. Hasil dari uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 38 Hasil Uji Hipotesis Data

| Kepuasan Kerja – Kinerja Kontekstual | Pearson Correlation | Signifikansi | Keterangan |
|--------------------------------------|---------------------|--------------|------------|
| 65                                   | 0.661               | 0.000        | Signifikan |

Sumber: Output Data SPSS 26

Tabel 4.38 memperlihatkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual memperoleh nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,661 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Nilai korelasi yang bersifat positif menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan dalam kinerja kontekstual. Kepuasan kerja memiliki peranan dalam mendorong munculnya perilaku positif di lingkungan kerja, seperti sikap kooperatif, rasa tanggung jawab, serta loyalitas yang melampaui tugas pokok.

#### 4.8 Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi dengan jumlah responden sebanyak 65 orang pegawai yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pada pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dari Zahara & Minerty (2023) dengan 36 aitem dan skala kinerja kontekstual dari Nofrianda (2020) dengan total 16 aitem.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara keouasan kerja dengan kinerja kontekstuak pada pe4gawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Setiap variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan kinerja kontekstuak yang dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif. Proses analisis terhadap variabel kepuasan kerja dilakukan

secara menyeluruh, mencakup analisis keseluruhan variabel maupun setiap dimensi yang membentuk variabel tersebut.

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kedua variabel menggunakan analisis *Kormogorov Smirnov* dan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Peneliti melakukan uji linearitas kepada kedua variabel dan diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,144 dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  hal ini menunjukkan bahwasannya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja kontekstual bersifat linear. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan analisis *pearson product moment* yang mana diperoleh nilai  $r = 0,661$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kontekstual pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja kontekstual yang ditampilkan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja menurun, maka kinerja kontekstual juga cenderung menurun.

Analisis kepuasan kerja pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi berada pada kategori sedang yang memiliki frekuensi 24 dengan nilai persentase 36,9% dan kategori tinggi dengan nilai frekuensi 22 dan berpersentase 33,8%. Hal ini menggambarkan bahwasannya sebagian besar pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi memiliki tingkat kepuasan kerja sekitar 70,7% dari total keseluruhan responden. Hal ini mengidentifikasi bahwa secara umum kondisi kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi berada di tingkat yang cukup baik dengan aspek aspek yang ada seperti gaji, hubungan antar rekan kerja, kesempatan promosi, supervisi atasan, serta kondisi di lingkungan kerja. Kepuasan ini menunjukkan bahwasannya organisasi telah mampu memberikan dukungan yang memadai bagi pegawai.

Gaji pada variabel kepuasan kerja merupakan dimensi yang sangat besar dengan range sebesar 16, nilai minimum 18, nilai maksimum 34, nilai mean

28,23 dan memiliki nilai standar deviation sebesar 3,362 yang dimana data ini akan dikembangkan lagi dan menunjukkan bahwasannya kategori dimensi ini meunjukkan kategori sedang yang paling tinggi dengan persentase 38,5%.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) bahwasannya kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang terbentuk dari persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwasannya kinerja kontekstual pegawai juga berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari perilaku sukarela membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, patuh terhadap aturan, menunjukkan loyalitas, serta proaktif dalam menjalankan tugas diluar tupoksi utama.

Dimensi mendukung organisasi pada variabel kinerja kontekstual merupakan dimensi yang sangat besar dengan range sebesar 6, minimum 10, maksimum 16, nilai mean 13,77 dan memiliki nilai standar deviation sebesar 1,684 yang dimana data ini akan dikembangkan lagi menjadi beberapa kategori. Kategori sedang merupakan kategori yang tertinggi dengan persentase 38,5%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Borman dan Motowidlo (1997) yang menjelaskan bahwasannya kinerja kontekstual adalah perilaku sukarela yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis pekerjaan, meskipun tidak termasuk dalam deskripsi tugas formal. Kinerja kontekstual sangat penting karena berperan menjaga kelancaran organisasi secara keseluruhan.

Penelitian menunjukkan adanya korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kinerja kontekstual. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya terdorong untuk menunjukkan perilaku mengerjakan tugas diluar dari tupoksi utamanya. Misalnya pegawai membantu rekan kerja, berinisiatif mengambil tanggung jawab tambahan, atau menjaga citra positif organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ariani (2010) yang menemukan bahwasannya kepuasan kerja memiliki

hubungan signifikan dengan kinerja kontekstual. Begitu pula dengan penelitian Nofrianda (2020) yang menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja memengaruhi munculnya perilaku loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwasannya kepuasan kerja berfungsi sebagai indikator penting bagi kinerja kontekstual.

#### **4.9 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini terdapat sejumlah kekeliruan yang terjadi dalam pelaksanaannya. Namun, peneliti merasa puas dengan hasil temuan yang berhasil diperoleh, karena penelitian ini mampu mengungkap hubungan antar variabel yang diteliti, selain itu, proses pengumpulan dan pengolahan data yang relatif singkat menjadi salah satu keunggulan dalam penelitian ini. Kepada pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi juga dapat dinilai kooperatif sehingga turut mempermudah jalannya penelitian ini. Temuan yang diperoleh pun dinilai sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya.

Meski memiliki beberapa kelebihan, peneliti juga menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Salah satunya penelitian ini memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut. Penelitian difokuskan pada satu instansi pemerintahan dengan karakteristik tertentu, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada kantor atau lembaga lain yang memiliki konteks berbeda. Peneliti berharap, hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran awal yang bermanfaat dan menjadi pijakan bagi penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan yang lebih variatif.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Merujuk pada hasil penelitian mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja kontekstual di Bankesbangpol Provinsi Jambi, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kondisi ini tercermin dari kepuasan mereka terhadap berbagai aspek, seperti kompensasi yang diterima, hubungan antarpegawai yang baik, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kontribusi positif pegawai terhadap organisasi.
2. Kinerja kontekstual pegawai berada pada kategori tinggi. Pegawai menunjukkan perilaku positif yang melampaui tugas pokok mereka, seperti kesediaan membantu tanpa diminta, bekerja secara sukarela saat ada kegiatan besar, menjaga kerja sama tim, dan menunjukkan loyalitas terhadap instansi.
3. Hasil analisis mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja kontekstual. Semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menampilkan perilaku kinerja kontekstual. Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) serta nilai korelasi 0.661, yang mencerminkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga komunikasi yang terbuka antarpegawai, dan memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi pegawai, baik secara formal maupun informal. Hal ini penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong kinerja kontekstual.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan dapat terus mempertahankan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan sikap saling membantu yang sudah terbentuk dengan baik di lingkungan kerja. Perilaku ini tidak hanya mendukung kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja kontekstual, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan. Di samping itu, penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed-method*) juga disarankan agar hasil data yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan mendalam

## DAFTAR PUSTAKA

- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of research in nursing*, 15(5), 391–401. <https://doi.org/10.1177/1744987109347134>
- Ariani, D. W. (2010). Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian. *KINERJA*, 14(2), 165–181. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v14i2.46>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi IV)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (Ed ke-2.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Bilal, H., Ali, S., Ali, N., & Rukh, L. (2021). The Mediating Role of the Emotional Intelligence in the Organizational Justice and Contextual Performance Relationship of Administrative Staff in Pakistan. *South Asian Journal of Management Sciences*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.21621/sajms.2021151.02>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99–109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human resource management review*, 10(1), 25–44. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur Jr, W., & Decuir, A. D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied psychology*, 57(3), 441–465. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00328.x>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>

- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 69–73.
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Riau: IRDEV (Institute For Research and Development).
- Gammahendra, F. (2014). Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap Kantor perwakilan Bank Indonesia Kediri). Brawijaya University.
- George, J. ., & Jones, G. . (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 5th Edition. London: Pearson Education.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01). <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i01.117>
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi-Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan Ke-8. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Jex, S. ., & Britt, T. . (2014). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: Willey & Son.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marsinah, M., & Hatidah, H. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 554–566. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Martoyo, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Messick, S. (1989). Meaning and values in test validation: The science and ethics of assessment. *Educational researcher*, 18(2), 5–11. <https://doi.org/10.3102/0013189X018002005>
- Ningsih, A. K., Wahyudi, A., Yulianti, I. M., & Sugihono, A. Y. I. (2024). Peran Manajemen SumberDaya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kinerja Organisasi.

- Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 1(5), 29–35.  
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i5.2751>
- Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Kinerja Kontekstual dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45–52.
- Nurmalasari, T. (2023). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bapelitbang Kabupaten Bintan. *STIE Pembangunan Tanjungpinang*.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85.  
<https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pemerintah Pusat. Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. , (2014). Jakarta.*
- PPID Prov Jambi. (2021). Perencanaan Strategis Badan Kesbangpol Prov. Jambi Tahun 2016-2021. Retrieved from https://share.google/LPwqklIwvWvSgTC4h*
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2017). *Statistika Dasar Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, E. R., Hudaya, C., & Hasri, D. A. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta dengan menggunakan Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Inovasi*, 6(2), 434–451.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.  
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Rizqa, R. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh di Masa Pandemi Covid-19. *Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry*.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and

- counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Saputra, A. R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia. Universitas Islam Indonesia.
- Scotter, J. R. Van, & Roglio, K. D. D. (2020). CEO bright and dark personality: Effects on ethical misconduct. *Journal of Business Ethics*, 164, 451–475. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4061-5>
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sopiah. (2013). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., Purba, B., & others. (2021). Organisasi dan Manajemen. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406–418.
- Umar, H. (2011). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjono, S. . (2022). Perilaku Organisasi, di Era Revolusi Industri 4.0: Management in Organization. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Widyani, A., & Sugianingrat, I. W. (2015). Effect of multiple role conflict on job satisfaction with the mediation role of stress. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 868–870.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Informed Consent Wawancara

**LEMBAR INFORMED CONSENT****(PERSETUJUAN PARTISIPAN PENELITIAN)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HI  
Usia : 37 Tahun  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Jabatan : Kasubid Bea Negara

Menyatakan bersedia menjadi partisipan dengan sukarela dan tanpa paksaan menjadi partisipan penelitian yang berjudul " Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual Pada Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi". Dengan ketentuan apabila terdapat hal yang tidak berkenan pada saya, maka saya berhak mengajukan pengunduran diri dari kegiatan penelitian ini.

Jambi, 11 Maret ..... 2025

Peneliti

Partisipan



Marsha Aurelia Sagita



## Lampiran 2 Panduan Wawancara

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>Opening</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assalamualaikum Ibu/Bapak, perkenalkan. Saya Marsha Aurelia Sagita dari Universitas Jambi Fakultas kedokteran dan ilmu kesehatan Universitas Jambi yang mana saya sedang duduk di semester 8, sebelumnya tujuan saya disini ialah ingin mewawancarai Ibu/Bapak yang mana guna melengkapi data awal skripsi saya yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual pada Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi" apakah Ibu/Bapak bersedia saya wawancarai?</li> <li>Boleh perkenalkan diri Ibu/Bapak terlebih dahulu?</li> <li>Ibu/Bapak bisa mengisi Informed Consent terlebih dahulu</li> </ul>                                                              |
| <p style="text-align: center;"><b>Body</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Boleh Ibu/Bapak ceritakan dimana Ibu/Bapak bekerja pada Bankesbangpol ini?</li> <li>Boleh Ibu/Bapak ceritakan bagaimana perasaan Ibu/Bapak ketika sedang bekerja?</li> <li>Bagaimana cara Ibu/Bapak mempersiapkan untuk pekerjaan yang sedang dilaksanakan?</li> <li>Bagaimana aturan yang ada pada bidang Ibu/Bapak bekerja?</li> <li>Selama Ibu/Bapak bekerja bagaimana pengawasan yang diberikan oleh atasan Ibu/Bapak tersebut?</li> <li>Bagaimana pembagian tugas yang ada di bidang 2 ini?</li> <li>Selama Ibu/Bapak bekerja apakah dari atasan pernah memberikan penghargaan? Boleh ceritakan</li> <li>Apa yang Ibu/Bapak harapkan kedepannya untuk bidang ini?</li> </ul> |
| <p style="text-align: center;"><b>Closing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Baiklah mungkin tadi adalah pertanyaan terakhir dari saya, sebelumnya saya mengucapkan terimakasih banyak atas waktunya</li> <li>Saya akhiri wassalamualikum warahmatullahi wabarakatuh</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

### Lampiran 3 Verbatim Wawancara

Nama : NPHA  
 Umur : 31 Tahun  
 Instansi : Badan kesatuan Bangsa dan Politik Prov Jambi (BID 2)

| Verbatim |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter     | Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, selamat siang kak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Itee     | Waalaikumsalam, siang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Iter     | Sebelumnya perkenalkan kak nama saya Marsha Aurelia Sagita, dari Universitas Jambi Jurusan Psikologi. Saat ini saya semester 8 yang mana saya bermaksud ingin mewawancarai kakak untuk memenuhi data awal penelitian skripsi saya yang berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan persepsi kinerja kontekstual pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Apakah kakak bersedia untuk saya wawancarai? |
| Itee     | Boleh marsha, silahkan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Iter     | Sebelumnya boleh kakak perkenalkan diri dulu dan mungkin kakak bekerja di bidang apa?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Itee     | Baik, perkenalkan aku N**** P**** H* A***** aku kerja di bagian bidang pengembangan nilai nilai kebangsaan lebih tepatnya di subbidang wasbang                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Iter     | Eee oke kak, sebelumnya marsha mau tanya. Apakah kakak bersedia untuk marsha wawancarai dan nanti akan marsha rekan sebagai bukti dokumentasi? Kakak nanti tidak perlu khawatir data kakak nantinya akan aman                                                                                                                                                                                                                     |
| Itee     | Oke marsha baik dakpapo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Iter     | Baik kak sebelum itu kakak bisa mengisi informed consent nya dulu ya kak<br>Eee tadi kakka bilang kakak itu bekerja di subbidang wasbang, wasbang sendiri itu apa ya kak?                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Itee     | Kalo wasbang itu kepanjangannya wawasan kebangsaan. Nah jadi disini satu bidang itu ado duo subbidang lagi ya itu wasbang samo satu lagi belneg bela negara                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Iter     | Oooh baik kak, berarti setiap bidang disini ada dua subbidang ya?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Itee     | Iyo betul marsha                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter | Kalo untuk pekerjaan di wasbang ini sendiri itu gimana ya kak?                                                                                                                                                                                                               |
| Itee | Eee kalo untuk pekerjaan nyo itu kayak kito itu nanti ada sosialisasi kayak turun ke lapangan gitu sa                                                                                                                                                                        |
| Iter | Oooh apa itu setiap tahun ya kak                                                                                                                                                                                                                                             |
| Itee | Idak sih itu baru terealisasikan waktu tahun berapa ya eee dua ribu dua tiga sih sa                                                                                                                                                                                          |
| Iter | Ohhh jadi baru ya kak?                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Itee | Iyo benar                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Iter | Eee waktu baru pertama kali melaksanakan kegiatan itu, apa yang kakak rasakan dan teman kakak rasakan?                                                                                                                                                                       |
| Itee | Eee waktu baru pertama kali itu kan jugo barengan samo kegiatan paskib. Nah waktu selesai kegiatan paskibraka itu besokannyo langsung tuh kita nyiapin barang barang yang diperlukan.                                                                                        |
| Iter | Oooh jadi kegiatan nya itu barengan gitu ya kak? Kakak merasakan gimana kak?                                                                                                                                                                                                 |
| Itee | Aku ngerasa deg degan sih kayak kan baru pertama kali jadi belom paham betul gimana sistem nyo                                                                                                                                                                               |
| Iter | Eee jadi untuk persiapan nya itu apa aja kak untuk kegiatan sosialisasi ini?                                                                                                                                                                                                 |
| Itee | Kalo untuk persiapannyo kayak absen peserta, absen narasumber, moderator terus jugo eee daftar daftar honor gitu siih                                                                                                                                                        |
| Iter | Ooh jadi mungkin lebih kayak administrasi nya ya?                                                                                                                                                                                                                            |
| Itee | Iyaa terus juga kalo sosialisasi ini tuh ado souvenir nya gitu untuk peserta yo jadi sebelum itu kita siapkan dulu kebetulan kalo tahun pertama kegiatan itu souvenirnya kayak ada buku, pulpen nah itu semua dimasukin kedalam satu map jadi emang agak ribet persiapannyo. |
| Iter | Ooh gitu ya kak, nah kakak mempersiapkan itu gimana kak?                                                                                                                                                                                                                     |
| Itee | Ya mempersiapkan nya pastinya butuh kerjasama dari tim yang lain juga ya jadi ga cuma satu, dua orang tapi semuanya terlibat.                                                                                                                                                |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter | Ohh jadi bisa aku simpulkan bahwa kalo lagi ada kerjaan yang mungkin banyak itu kerja samatim juga sangat dibutuhkan ya kak. Biar mungkin eeee pekerjaan itu juga cepat selesai.                                                                                                                                                                                       |
| Itee | Iya betul marsha jadi lebih terasa ringan be sih sebenarnya                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Iter | Kalo dari atasan kakak, itu mengawasi pekerjaan kakak gak? Kayak semisalkan ada kerjaan nah mereka itu eee ngeliatin prosesnya gak kak?                                                                                                                                                                                                                                |
| Itee | Eee kalo untuk itu yo mereka tu kayak ngawasin sih yang kayak eee ngeliatin pas lagi begawe                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Iter | Kalo dikasih pekerjaan mereka kayak nanyain udah ngerti atau eee belum atau gimana gak kak?                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Itee | kalo atasan ngasih tugas itu mereka yo ngasih bae sih dak yang nanyo ngerti dak atau blablabla nah disitu kito dewek yang harus inisiatif untuk bertanya kalo dah paham, kadang kalo mereka ngasih tugas nyo terus kito paham dibilang nah kayak gitu pintar jugo la putri nih yo                                                                                      |
| Iter | Eeee kalo untuk pembagian tugas nya itu gimana kak? Apakah ada jobdesk masing masing atau semuanya juga mengerjakan?                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Itee | Eee sebenarnya ada ya tanggung jawab masing masing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Iter | Terus kan tadi kakak bilang kalo ada pekerjaan masing masing nah kalo salahsatu dari mereka itu ga masuk gimana kak?                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Itee | Eee gimana yo, kalo lagi mau ado acara kayak sosialisasi gitu kan ado tanggung jawab masing masing yo kayak misahin duit honor, buat spt dll. Nah Cuma biasonyo kalo ado salah satu teman yang dak masuk itu jadi aku yang ngerjoinnyo. Tapi karna itu bukan tanggung jawab aku sebelumnya jadi aku kurang paham nah disitu la aku tanyoin ke orang yang biasonyo buat |
| Iter | Oohh berarti kalo misalkan ada yang ga masuk itu ya mau ga mau juga kakak tanyain ya? maksudnya biar kakak yang ngerjain aja gitu biar ga ngulur waktu atau gimana kak?                                                                                                                                                                                                |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Itee | Iya maksud aku ngerjoin kayak gitu jugo maksudnyo biar cepat kelar jugo kan ini dikebut oleh waktu yo, jadi kalo mau nunggu nunggu tuh kayak ngabisin waktu gitulah jadinyo. Jadi sebiso mungkin aku kerjoin biar cepat beres                                                                  |
| Iter | Ohh gitu ya kak jadi kayak demi kelancaran kerjaan juga ya kak<br>Oke, baik kak eee untuk kegiatannya itu turun ke lapangan gitu ya kak berarti?                                                                                                                                               |
| Itee | Iyaa marsha jadi kalo ada dinas gitu ya turun ke kabupaten kabupaten gitu                                                                                                                                                                                                                      |
| Iter | Apakah sibuk nya sewaktu persiapan dan saat pelaksanaan aja kak?                                                                                                                                                                                                                               |
| Itee | Kalo untuk itu pasti setelahnya itu juga lumayan sibuk ya karena kan masih harus menyelesaikan laporan perjalanan dinas nya dan mempersiapkan spj                                                                                                                                              |
| Iter | Eeee kalo membuat laporan gitu sistem nya gimana kak? Apakah ada yang bertanggungjawab akan hal itu?                                                                                                                                                                                           |
| Itee | Eeee saling bantu bae sih jadi kalo selesai kegiatan harus ada laporan nyo kan jadi waktu kegiatan itu ado yang simpan powerpoint materi nyo nah itu nanti dikasih ke yang mau buat laporan, jadi terbantu gitu karna kalo sendirian yang kerjoin tanpa ado info yang lain itu agak sulit jugo |
| Iter | Oooh jadi memang untuk materi itu bisa kita minta atau nanti di share sama pihak kabupatennya ya kak? Lalu menurut kakak seberapa penting kerja sama jika ada pekerjaan yang cukup rumit?                                                                                                      |
| Itee | Menurut aku kalo untuk kerja sama tim tu sangat penting yo sa karena kan kalo kerja sama jugo pekerjaan lebih teraso ringan, terus kito nyo jugo dak ado mumet gitu. Soalnya kalo numpuk di kito agek kito dewek yang meraso mumet                                                             |
| Iter | Eee baik kak, pertanyaan selanjutnya itu kalo kakak dinas luar kota atau kabupaten apakah ada imbalan tambahan sebagai semisalnya hadiah gitu kak?                                                                                                                                             |
| Itee | Eee kalo itu ya setiap dinas itu kito dapat uang sppd namonyo sa jadi kayak uang perjalanan dinas                                                                                                                                                                                              |
| Iter | Baik kak, apa uang itu sama seperti imbalan atau gaji?                                                                                                                                                                                                                                         |
| Itee | kalo gaji itu pasti udah hak kito yo memang setiap bulan nyo gitu, tapi eee kalo untuk imbalan itu idak selalu sih Cuma kalo kayak mungkin waktu ado perjalanan                                                                                                                                |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | dinas itu ado uang dinas nyo, jugo kalo atasan mau ngasih itu yo kito terimo tapi dak setiap saat dikasih gitu                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Iter | Ohh jadi kalo semisalkan dinas itu memang sudah pasti ada uang sppd ya kak namanya?                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Itee | Iya                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Iter | Nah kalau untuk imbalan itu tidak selalu mungki misalnya atasan kakak ini lagi mau kasih sesuatu entah itu uang ataupun barang ya tetap kakak terima aja gitu ya kak.                                                                                                                                                                                               |
| Itee | Iyaa, jadi nggak konsisten juga dapatnya                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Iter | Kalo selain itu ada kayak yang dikasih dari kantor lagi atau gimana kak?                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Itee | untuk asuransi kesehatan itu ada ya dari kantor kayak bpjs kesehatan gitu. Kalo untuk jam kerja juga udah ado aturannyo kan masuk jam tujuh lewat limo belas pulang bjam empat sore nah tapi balik lagi kalo semisalkan ado gawean yang harus diselesaikan karna mau ado acara besar gitu yo mau dak mau harus siap pulang malam jadi tergantung dengan situasi nyo |
| Iter | Baik kak, kalo semisalkan ada pekerjaan yang banyak itu mungkin ada ga sih kak kayak marah marahnya atau perbedaan pendapat?                                                                                                                                                                                                                                        |
| Itee | Eee kalo untuk itu pasti nyo ado lah yo karna kan ini banyak kepala jadi yo dak selalu pendapat kito tu didengar tapi yang terpenting jugo tetap dengar kato atasan                                                                                                                                                                                                 |
| Iter | Ooh berarti memang ada yang namanya perbedaan pendapat juga ya kak, tapi dari situ hubungan kakak dengan yang lainnya tuh gimana kak?                                                                                                                                                                                                                               |
| Itee | untuk hubungan yang ada alhamdulillah baik, disini kami semua bekerja sama dengan baik untuk nyelesai tugas kalo ado yang kesulitan dak segan untuk nanyo biar lebih paham, kalo kayak gitu kan kerjoan cepat selesai jugo dak ado miss komunikasi jadi kerjoan nyo dak salah salah                                                                                 |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter | Oooh dapat marsha simpulkan jadi kalo eee bekerja sama itu menjadikan kerjaan lebih terasa ringan ya kak? Karena gak nanggung sendirian gitu juga kalo ada yang mungkin kurang paham dengan pekerjaannya jadi bertanya satu sama lain                                                                                                                                                            |
| Itee | Terkadang ada gak kak eee kayak yang berubah gitu? Maksudnya marsha mungkin lebih kayak arahan dari pusat nya gitu?                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Iter | terkait prosedur dari pemerintah itu sudah cukup jelas menurut aku ya mengikuti aturan dari pemerintahan. Tapi terkadang jugo ado beberapa kebijakan yang berubah-ubah jadi yo kito harus cepat tanggap akan hal itu biar dak ado salah dalam pengerjaan tugas nyo dan tetap mengikuti aturan yang udah ado                                                                                      |
| Itee | Oke kak eee seperti yang kakak bilang tadi itu kan bekerja nya saling bantu ya kak, itu kakak merasa tertantang dengan apa yang belum kakak ketahui sebelumnya gak? pekerjaaannya                                                                                                                                                                                                                |
| Iter | tugas yang ada disini jugo bukan itu itu bae sih jadi kito harus memahami lah paling tidak walaupun terkadang memang misalkan kayak aku, aku sering nyo disuruh untuk membuat surat atau nota dinas tapi aku harus biso jugo ngitung ngitung anggaran atau buat spt sppd yang lainnyo jugo gitu kalo aku dak ngerti yo aku tanyo yang biasonyo buat jadi itu kayak pengalaman baru utnuk aku sih |
| Itee | Iyo betul marsha kayak gitu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|      | Apa yang kakak harapkan kedepannya untuk bidang ini                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|      | Harapan kedepannyo semoga bidag ini makin bagus lah yo kerjo samo nyo, solidaritas nyo makin maju lah untuk kedepannyo                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Iter | Baik kak, mungkin segitu dulu wawancara kali ini. Terimakasih sudah meluangkan waktu nya untuk marsha wawancarai ya kak                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Itee | Baik marsha sama sama                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Nama : HI  
 Umur : 37 Tahun  
 Instansi : Badan kesatuan Bangsa dan Politik Prov Jambi (BID 2)

| Verbatim |                                                                                                                                                                        |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter     | Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, selamat pagi bang                                                                                                          |
| Itee     | Pagi                                                                                                                                                                   |
| Iter     | Sebelumnya perkenalkan nama saya marsha aurelia sagita, program studi psikologi dari universitas Jambi saya sekarang berada di semester delapan                        |
| Itee     | Baik                                                                                                                                                                   |
| Iter     | Iya bang, saya bisa dipanggil marsha eee sebelumnya saya disini bertujuan untuk mewawancarai abang guna untuk mengambil data awal skripsi saya. Apakah abang bersedia? |
| Itee     | Iya marsha, bersedia                                                                                                                                                   |
| Iter     | Baik bang, sebelumnya bisa abang perkenalkan diri abang terlebih dahulu                                                                                                |
| Itee     | Baik, nama saya H***** I***** saya disini sebagai kasubbid di bidang bela negara tepatnya di bidang dua                                                                |
| Iter     | Baik bang harris, saya izin merekam suara abang guna untuk dokumentasi skripsi saya ya bang, apakah abang bersedia?                                                    |
| Itee     | Bersedia                                                                                                                                                               |
| Iter     | Nantinya dokumentasi ini tidak diketahui oleh orang lain jadi abang tenang saja                                                                                        |
| Itee     | Oke marsha                                                                                                                                                             |
| Iter     | Sebelumnya bisa abang mengisi lembaran persetujuan ini dahulu ya bang<br>Baik bang untuk yang pertama eee abang disini udah berapa lama bekerja?                       |
| Itee     | Eee kebetulan saya disini udah bekerja selama kurang lebih eee lima tahunan                                                                                            |
| Iter     | Oooh apakah sebelumnya abang ada kerja di kantor lain sebelum di kesbangpol ini?                                                                                       |
| Itee     | Eeee ada sih sebelumnya saya bekerja di ..... jadi dak langsung di kesbangpol                                                                                          |
| Iter     | Baik bang kalo boleh tau eee pekerjaan abang di bidang ini itu apa ya bang?                                                                                            |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Itee | Kalo untuk pekerjaan itu saya menguruh paskibraa jadi kalo ado HUT kemerdekaan itu dikantor ini bidang bela negara ini yang mengurusnyo                                                                                                                                                                      |
| Iter | Eee berarti Cuma HUT kemerdekaan yo bang?                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Itee | Ohh idak jugo marsha disini ngurus kalo ado HUT belanegara terus jugo hari lahir pancasila gitu                                                                                                                                                                                                              |
| Iter | Eee berarti abang udah mengurus ahuta kemerdekaan ini berapa lama bang?                                                                                                                                                                                                                                      |
| Itee | Kalo untuk ngurusnyo tu baru di tahun dua ribu dua tigo ini sih                                                                                                                                                                                                                                              |
| Iter | Jadi kalo sebelum tahun dua ribu dua tiga ini itu diurus sama siapa bang?                                                                                                                                                                                                                                    |
| Itee | Kebetulan sebelum kami yang ngurus paskib nyo itu diurus samo dispora provinsi jambi ini sa                                                                                                                                                                                                                  |
| Iter | Ooh gitu bang, maksudnyo ngurus paskib itu yang kayak gimana ya bang?                                                                                                                                                                                                                                        |
| Itee | Jadi dari awal pemilihan gitu paskibraa nyo di seleksi di kabupaten atau kota dulu nah setelah itu nanti baru diseleksi di provinsi ini untuk ngibar di provinsi jugo nanti tu kito milih untuk calon nyo dikirim ke jakarta ngibar nasional gitu                                                            |
| Iter | Ooh berarti bukan hanya untuk di provinsi yo bang tapi untuk di nasional juga                                                                                                                                                                                                                                |
| Itee | Iya gitu marsha                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Iter | Apakah abang merasa ada tantangan untuk mengurus paksibraa ini secara tadi yang abang katakan abang baru pegang pekerjaan ini di tahun dua ribu dua tiga                                                                                                                                                     |
| Itee | paskibraa baru kan dipegang samo kesbangpol dan itu cukup menjadi tantangan untuk saya, jadi biso belajar gimano caro nyo untuk seleksi paskib ini, apalagi kan ado aplikasi nyo yo untuk paskib ini jadi itu tantangan nyo dan kemarin alhamdulillah sudah sukses itu menjadi kepuasan tersendiri bagi sayo |
| Iter | Untuk mengurus berkas nya itu gimana ya bang? Apakah eee ada kendala atau gimana?                                                                                                                                                                                                                            |
| Itee | kalo ada kegiatan paskibraa, tentunya kito harus menyiapkan berbagai dokumen seperti surat-surat, koordinasi juga kan ke yang lain biar dak ado miskom jugo karena ini kegiatan besar juga ada pelatihannya                                                                                                  |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter | Itu kan kato abang menyiapkan berbagai dokumen penting, seperti tadi surat surat eee apakah mengurus itu eeee memakai jam diluar jam kerja kayak lembur gitu bang?                                                                                                                                                                                          |
| Itee | Iyo marsha, kadang kalo hari jumat belum selesai pekerjaannyo itu kami sabtu nyo kekantor terus eee menyiapkan dokumen yang harus disiapkan karena mengingat waktu jugo kan                                                                                                                                                                                 |
| Iter | Baik bang, eeee abang sebagai pimpinan tadi kasubbid ya bang itu abang merasa ada tanggung jawab lebih atau gimana bang?                                                                                                                                                                                                                                    |
| Itee | dikarenakan saya kasubbid di bidang bela negara ini juga menjadi tanggung jawab saya keseluruhan. Dimana sebenarnya juga saya eee merasa ada tekanan yang saya rasakan tetapi gimanapun harus saya selesaikan                                                                                                                                               |
| Iter | Oooh berarti eee abang sebagai kasubbid ini merasakan ada tanggung jawab lebih untuk mengurus kegiatan ini ya bang                                                                                                                                                                                                                                          |
| Itee | Iya marsha soalnya abang jugo disini ado atasan                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Iter | Baik bang, nah kalo untuk mengurus berkas tadi yang seperti abang katakan jika mau ada kegiatan itu sistem nya gimana ya bang?                                                                                                                                                                                                                              |
| Itee | Eeee kalo sistemnyo itu kito disini kan ado tim ya jadi saling belerja samo bae sih marsha. Jadi saling membantu kerjo nyo idak dewek dewek<br>saya sebagai kasubbid jugo pasti membantu tim yang lain untuk bekerja, apa lagi kalo mau ada kegiatan contohnya pelatihan paskibraka kan banyak yang diurus, jadi saling membantu bae sih biar dak kesulitan |
| Iter | Oooh jadi disini mungkin kerjasama tim itu penting yo bang. Jadi membuat pekerjaan terasa lebih ringan                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Itee | Iyo betul sekali marsha                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Iter | Abang sebagai kasubbid itu ado dak aturan aturan yang abang terapkan ke tim abang yang lain ketika lagi bekerja                                                                                                                                                                                                                                             |
| Itee | tentu kalo kerja itu harus ada aturan misalnya mau ado kegiatan nah disitu kita harus step by step melakukannya kayak pertama kito koordinasi dulu, nanti setelah                                                                                                                                                                                           |

|      |                                                                                                                                                                                                                        |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | itu buat surat-surat nyo buat surat pun jugo berdasarkan aturan yo. Kito minta koreksi dulu ke atasan. Kalo udah fix baru biso lanjut ke step berikutnya                                                               |
| Iter | Oooh berarti di bidang ini abang menerapkan aturan aturan seperti itu yo bang, supaya lebih terorganisir pekerjaanyo yo                                                                                                |
| Itee | Iyo marsha jadi kayak pertama tu yo di list dulu mau menyiapkan apo gitu nanti kalo salah satu tim sudah selesai dengan tanggung jawab nyo itu di ceklis                                                               |
| Iter | Eeee berarti ini semua ad tupoksi masing masing yo bang?                                                                                                                                                               |
| Itee | Ado, Cuma yo kalo semisalkan ado tim yang butuh bantuan tetap kito bantu gitu jadi yo biso mencakup semuanya lah gitu                                                                                                  |
| Iter | Eeee kalo kayak gitu mungkin dari abang atau tim yang lain dikasih kompensasi kah atau gimana bang?                                                                                                                    |
| Itee | Eee mungkin kalo untuk itu gimano yo sa eee misal kayak uang yo?                                                                                                                                                       |
| Iter | Iyo bang betul atau yang lainnya lah gitu                                                                                                                                                                              |
| Itee | Kalo uang itu mungkin dari SPPD eee itu semacam uang perjalanan dinas nyo                                                                                                                                              |
| Iter | Oooh berarti itu beda samo gaji yo bang?                                                                                                                                                                               |
| Itee | Beda marsha, kalo untuk gaji kan mereka memang tiap bulan nyo nah kalo untuk ngasih diluar gaji itu adolah tapi jugo dak setiap saat mungkin kalo ado acara besar nanti sayo ado ngasih uang lelah gitulah istilah nyo |
| Iter | Ooo baiki bang jadi uang perjalanan dinas itu beda sama gaji yang mana gaji itu adalah pendapatan abang dan yang lain setiap bulannya ya bang                                                                          |
| Itee | Iyo marsha begitu                                                                                                                                                                                                      |
| Iter | Eee selama abang bekerja apalagi sedang mengurus acara besar seperti itu apakah abang mengawasi tim ketika sedang bekerja?                                                                                             |
| Itee | Oooh iyo pasti saya awasin mereka                                                                                                                                                                                      |
| Iter | Tapi apakah menurut abang mereka semua sudah paham akan pekerjaan yang abang kasih?                                                                                                                                    |

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Itee | saya kalo ngasih kerjoan ke tim sayo yo ngasih bae sih dan dalam pikiran sayo jugo oh mereka sudah paham untuk tugas yang sayo kasih, kalo mereka nanyo baru sayo jawab dan jelasin gitu                                                                                                                                                                              |
| Iter | Oooo jadi kayak inisiatif dari tim abang nyo bae yo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Itee | Iyoo betul sa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Iter | Eee disini kan didalam ruangan ini itu banyak orang nyo kalo lagi bekerja itu apakah mereka dengan senang hati membantu atau bahkan mungkin abang yang merasakan itu                                                                                                                                                                                                  |
| Itee | Ooh iyo pasti nyo kami saling membantu disini jugo disini alhamdulillah hubungan nyo baik jugo saling terbuka kalo ado yang bertanya dijawab, apalagi kalo semisalkan ado yang baru masuk pasti kan masih buto akan kerjoan jadi yo saling bantu jugo gitu                                                                                                            |
| Iter | Eee kalo lagi mengurus administrasi untuk kegiatan itu surat surat nyo kirim kemano yo bang                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Itee | Kalo surat itu biasonyo tergantung kadang ke sekda kadang jugo ke kaban                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Iter | Kalo ke sekda itu berarti ada prosedur nyo kah atau gimana bang                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Itee | Iyoo tentu nyo ado yoo dimanapun pasti ado yang namonyo prosedur nah prosedur yang ado tentu sangat membantu saya dalam bekerja dan lebih terarah gitu. Tetapi terkadang jugo ado perubahan gitu kan kayak sekarang harus pakai srikandi untuk membuat surat dan itu kito nyo harus cepat tanggap, terus jugo kalo mau kirim surat ke sekda itu ado perubahan kop nyo |
| Iter | Jadi dapat marsha simpulkan bahwasannya kalo bekerja itu pasti selalu ada prosedur nya terus juga bekerja sama tim itu penting agar pekerjaan bisa lebih terasa ringan ya bang                                                                                                                                                                                        |
| Itee | Betul marsha                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Iter | Apa yang abang harapkan kedepannya untuk bidang ini                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Itee | Harapan untuk bidang ini yo semoga kedepannyo biso lebih akrab, solid dan kerjo samo nyo jugo makin baik biak sukses dikemudian hari                                                                                                                                                                                                                                  |

|      |                                                                                                                                                                                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Iter | Oke kalo begitu bang mungkin tadi adalah pertanyaan terakhir. Eee mungkin sesi wawancara ini berakhir terimakasih abang sudah mau meluangkan waktu nya untuk marsha wawancarai |
| Itee | Sama sama marsha semoga sukses selalu                                                                                                                                          |
| Iter | Aamiin terimakasih abang marsha tutup wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh                                                                                              |
| Itee | Waalaikumsalam warahmatullahwabarakatuh                                                                                                                                        |

## Lampiran 4 Surat Izin Penelitian dan Izin Permintaan Data



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JAMBI  
**FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN**  
Alamat : Jl. Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Telp/Fax: (0741) 60246  
website: [www.fkik.unja.ac.id](http://www.fkik.unja.ac.id), e-mail: [fkik@unja.ac.id](mailto:fkik@unja.ac.id)

Nomor : 398/UN21.8.6.1/PT.01.04/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian dan Permintaan Data

Kepada Yth,  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi  
di -  
Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Bersama ini mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin pada mahasiswa kami untuk melakukan survei data awal, atas nama

Nama : Marsha Aurelia Sagita  
NIM : G1C121020  
Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi  
Pembimbing 1 : Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog  
Pembimbing 2 : Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Setelah mahasiswa di atas melakukan penelitian dan permintaan data, mohon kiranya dapat mengirimkan surat kepada kami bahwa mahasiswa tersebut benar melakukan penelitian.

Jambi, 8 Mei 2025

A.n Dekan  
Ketua Jurusan Psikologi,



Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.  
NIP. 197903132006042008

# Lampiran 5 Surat Izin Peminjaman Alat Ukur



## KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS JAMBI

### FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN

Jalan : Letjend Soeprapto No. 33 Telanaipura Jambi Kode Pos 36122  
Telp/Fax: (0741) 60246 website: www.fk.unja.ac.id e-mail: fkik@unja.ac.id



Nomor : 349/UN21.8.6.1/PT.01.04/2025  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Peminjaman Alat Ukur

Kepada Yth,  
Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog

di -

Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Marsha Aurelia Sagita  
NIM : G1C121020  
Jurusan : Psikologi  
Instansi : Universitas Jambi

Dengan ini, bermaksud untuk mengajukan permohonan peminjaman alat ukur Kinerja Kontekstual guna keperluan penelitian skripsi yang berjudul " Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual Pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi ".

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, saya mengucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Psikologi,

  
Dessy Pramudiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog.  
NIP. 197903132006042008

Jambi, 8 Mei 2025  
Mahasiswa pemohon,

  
Marsha Aurelia Sagita  
NIM. G1C121020

**Lampiran 6 Surat Persetujuan Skripsi**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KONTEKSTUAL PADA PEGAWAI DI BANKESBANGPOL  
PROVINSI JAMBI**

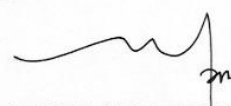
Disusun Oleh:

**MARSHA AURELIA SAGITA**  
**NIM. G1C121020**

Telah disetujui Dosen Pembimbing Skripsi  
Pada 23 Juli 2025

**Pembimbing I,** **Pembimbing II,**





**Rion Nofrianda, M.Psi., Psikolog**  
**NIP. 199211222022031011**

**Fadzlul, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
**NIP. 198207202010121002**

i

## Lampiran 7 kuesioner penelitian

### Skala Penelitian Kepuasan Kerja dan Kinerja Kontekstual pada pegawai Bankesbangpol Provinsi Jambi

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.  
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan saya Marsha Aurelia Sagita Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi angkatan 2021. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **"Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual pada pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi"**.

Adapun tujuan saya melakukan penelitian ini karena saya ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Kontekstual pada pegawai di Bankesbangpol Provinsi Jambi. untuk itu saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner berikut ini, bagi yang memenuhi kriteria berikut:

**Lampiran 8 item pertanyaan skala Kepuasan Kerja**

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan</b>                                                                      | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-----------|
| 1         | Mematuhi instruksi bahkan ketika atasan tidak hadir                                    |            |           |          |           |
| 2         | Bekerja sama dengan orang lain dalam tim                                               |            |           |          |           |
| 3         | Bertahan dalam mengatasi hambatan dalam menyelesaikan tugas                            |            |           |          |           |
| 4         | Berpartisipasi aktif dalam organisasi                                                  |            |           |          |           |
| 5         | Berpartisipasi dalam tugas tambahan                                                    |            |           |          |           |
| 6         | Mengikuti prosedur yang ada dan menghindari cara pintas yang tidak sesuai              |            |           |          |           |
| 7         | Mencari tugas yang lebih menantang                                                     |            |           |          |           |
| 8         | Menawarkan diri untuk membantu orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan mereka         |            |           |          |           |
| 9         | Memperhatikan detail-detail penting dalam pekerjaan                                    |            |           |          |           |
| 10        | Mendukung keputusan dalam tim                                                          |            |           |          |           |
| 11        | Menghargai sesama rekan kerja                                                          |            |           |          |           |
| 12        | Mendukung dan membantu rekan kerja yang memiliki masalah                               |            |           |          |           |
| 13        | Mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan                                 |            |           |          |           |
| 14        | Disiplin dalam peraturan organisasi                                                    |            |           |          |           |
| 15        | Menangani tugas pekerjaan yang sulit secara antusias                                   |            |           |          |           |
| 16        | Melakukan pekerjaan tambahan yang diperlukan untuk berkontribusi pada efektivitas unit |            |           |          |           |

**Lampiran 9 item pertanyaan skala Kinerja Kontekstual**

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan</b>                                                                                        | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-----------|
| 1         | Saya merasa puas terhadap gaji yang saya peroleh                                                         |            |           |          |           |
| 2         | Saya merasa puas bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan menarik dan menantang                        |            |           |          |           |
| 3         | Diperusahaan saya setiap promosi selalu diikuti dengan tugas -tugas yang sesuai dengan jabatan tersebut  |            |           |          |           |
| 4         | Saya merasa puas bekerja karena selama ini rekan - rekan kerja saya ramah                                |            |           |          |           |
| 5         | Saya merasa puas karena atasan dapat memberikan perhatian dalam bekerja                                  |            |           |          |           |
| 6         | Saya merasa puas bekerja karena lingkungan kerja saya bersih dan nyaman                                  |            |           |          |           |
| 7         | Kepuasan saya terhadap pekerjaan tidak semata mata karena besarnya gaji yang saya peroleh                |            |           |          |           |
| 8         | Saya tidak puas bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan tidak menantang                               |            |           |          |           |
| 9         | Diperusahaan saya setiap promosi tidak selalu diikuti dengan tugas -tugas sesuai dengan jabatan tersebut |            |           |          |           |
| 10        | Saya selama ini tidak merasa puas bekerja karena rekan -rekan kerja saya banyak yang egois               |            |           |          |           |
| 11        | Saya merasa tidak puas bekerja karena atasan saya tidak memberikan perhatian kepada saya                 |            |           |          |           |
| 12        | Saya merasa tidak nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja saya kurang bersih                        |            |           |          |           |
| 13        | Saya bekerja di perusahaan ini karena saya puas terhadap gaji yang saya peroleh                          |            |           |          |           |
| 14        | Saya puas jika mendapatkan banyak pengalaman dari pekerjaan saya                                         |            |           |          |           |

- 15 Saat perusahaan mempromosikan seseorang, diikuti dengan tanggung jawab sesuai dengan jabatan tersebut
- 16 Saya merasa puas bekerja karena rekan kerja saya mudah di ajak kerja sama
- 17 Saya puas bekerja karena sering kali atasan mengajak diskusi dalam mengambil kebijakan
- 18 Saya merasa puas bekerja saat ini karena lingkungan kerja saya menarik
- 19 Gaji yang saya peroleh bukanlah alasan bagi saya untuk terus menetap di perusahaan ini
- 20 Saya tidak diberikan kesempatan belajar saat bekerja
- 21 Sering kali di perusahaan, seseorang yang di promosikan tidak bertanggung jawab dengan tugas tugas yang sesuai dengan jabatan tersebut
- 22 Saya tidak puas bekerja karena rekan kerja saya banyak yang tidak mau bekerja sama
- 23 Saya tidak merasa puas karena atasan tidak pernah mengajak untuk berdiskusi dalam membuat kebijakan
- 24 Saya merasa tidak puas dalam bekerja karena lingkungan kerja saya tidak menarik
- 25 Saya semangat bekerja dengan gaji yang saya terima selama ini
- 26 Saya merasa puas bekerja karena di perusahaan saya diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab
- 27 Saya merasa puas dalam bekerja karena setiap promosi yang diberikan di ikuti dengan kewenangan sesuai dengan jabatan tersebut
- 28 Saya merasa puas jika kondisi kerja yang kondusif membuat saya lebih mudah dalam bekerja
- 29 Saya merasa tidak semangat bekerja dengan gaji yang saya terima selama ini

- 30 Saya tidak diberikan peluang untuk bertanggung jawab terhadap apa yang saya kerjakan
  - 31 Saya tidak puas bekerja karena selama ini setiap jabatan yang di promosikan tidak di ikuti dengan kewenangan yang melekat dengan jabatan tersebut
  - 32 Saya tidak puas dalam bekerja karena kondisi kerja yang tidak kondusif membuat sulit dalam bekerja
  - 33 Saya merasa puas karena apa yang saya peroleh sesuai dengan apa yang saya kerjakan
  - 34 Saya merasa gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan saya
  - 35 Saya senang bekerja saat ini karena gaji yang diberikan meningkat
  - 36 Saya tidak puas bekerja selama ini karena gaji saya tidak pernah ada kenaikan
-

### Lampiran 10 Data Tabulasi variabel Kepuasan Kerja

| X001 | X002 | X003 | X004 | X005 | X006 | X007 | X008 | X009 | X0010 | X0011 | X0012 | X0013 | X0014 | X0015 | X0016 | X0017 | X0018 | X0019 | X0020 | X0021 | X0022 | X0023 | X0024 | X0025 | X0026 | X0027 | X0028 | X0029 | X0030 | X0031 | X0032 | X0033 | X0034 | X0035 | X0036 | Total |     |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 33    |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 1    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 121   |     |
| 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 4     | 1     | 33    |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 1    | 2     | 2     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 1     | 1     | 4     | 1     | 4     | 1     | 30    |     |
| 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 51    |     |
| 2    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 104   |     |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 2    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 121   |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 103   |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 117   |     |
| 2    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 1     | 3     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 1     | 104   |     |
| 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 111   |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 35    |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 106   |       |     |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 100   |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 105   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 1     | 119 |
| 1    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 1     | 2     | 3     | 2     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2     | 2     | 85    |     |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 1    | 2     | 2     | 2     | 1     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 1     | 1     | 1     | 4     | 2     | 3     | 2     | 81    |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 138   |     |
| 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 1     | 30    |       |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 118   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 123   |     |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 100   |     |
| 1    | 2    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3     | 2     | 2     | 3     | 1     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 1     | 1     | 1     | 85    |     |

| X001 | X002 | X003 | X004 | X005 | X006 | X007 | X008 | X009 | X0010 | X0011 | X0012 | X0013 | X0014 | X0015 | X0016 | X0017 | X0018 | X0019 | X0020 | X0021 | X0022 | X0023 | X0024 | X0025 | X0026 | X0027 | X0028 | X0029 | X0030 | X0031 | X0032 | X0033 | X0034 | X0035 | X0036 | Total |     |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 105   |     |
| 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 1     | 3     | 1     | 2     | 4     | 2     | 2     | 2     | 1     | 3     | 1     | 2     | 1     | 2     | 1     | 71    |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 132   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 1     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 102   |     |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 1     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 10    |     |
| 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2    | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 2     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 131   |     |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 1     | 3     | 2     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 103   |     |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 104   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 121   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 4     | 2     | 4     | 3     | 118   |       |     |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 1    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 1     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 114   |     |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 4     | 3     | 10    |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 118   |     |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 1     | 4     | 3     | 131 |
| 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 2     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 4     | 4     | 3     | 103   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 4     | 3     | 117 |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 115   |     |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1     | 4     | 3     | 118   |     |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 2     | 3     | 3     | 100   |     |
| 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 1     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 4     | 2     | 83    |     |
| 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 87    |     |
| 3    | 3    |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |     |



### Lampiran 11 Data Tabulasi variabel Kinerja Kontekstual

| YKK1 | YKK2 | YKK3 | YKK4 | YKK5 | YKK6 | YKK7 | YKK8 | YKK9 | YKK10 | YKK11 | YKK12 | YKK13 | YKK14 | YKK15 | YKK16 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 47    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 2     | 4     | 4     | 4     | 59    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 4    | 4    | 4    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 55    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 60    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 47    |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 2    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 54    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 50    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 51    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 39    |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 55    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 47    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 52    |
|      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 45    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 64    |
| 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 1    | 2    | 4    | 2    | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 39    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 53    |
| 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 56    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 1    | 2    | 2    | 4    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 50    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 48    |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 53    |
| 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 54    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 53    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 57    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 58    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 55    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 60    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 57    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 55    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 60    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 54    |
| 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 57    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 57    |
|      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 60    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 62    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 57    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 49    |
| 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 52    |
| 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3     | 3     | 3     | 1     | 3     | 1     | 1     | 36    |
| 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 2     | 51    |
| 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 1    | 3    | 2    | 2    | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 40    |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 2    | 3    | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 2     | 2     | 48    |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 61    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 62    |
| 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 59    |
| 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 58    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 60    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3     | 56    |
|      |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 61    |
| 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 60    |
| 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 58    |
| 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3     | 3     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 56    |
| 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 59    |
| 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 57    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 58    |

## HASIL ANALISIS DATA

### Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Kepuasan Kerja     | 65 | 78      | 138     | 109.52 | 13.410         |
| Valid N (listwise) | 65 |         |         |        |                |

### Kategorisasi variabel kepuasan kerja

#### kepuasan\_kerja

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7         | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
|       | Rendah        | 9         | 13.8    | 13.8          | 24.6               |
|       | Sedang        | 24        | 36.9    | 36.9          | 61.5               |
|       | Tinggi        | 22        | 33.8    | 33.8          | 95.4               |
|       | Sangat Tinggi | 3         | 4.6     | 4.6           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Kontekstual

#### Descriptive Statistics

|                     | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kinerja Kontekstual | 65 | 36      | 64      | 54.29 | 6.635          |
| Valid N (listwise)  | 65 |         |         |       |                |

### Kategorisasi variabel kinerja kontekstual

#### KinerjaKontekstual

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 4         | 6.2     | 6.2           | 6.2                |
|       | Rendah        | 15        | 23.1    | 23.1          | 29.2               |
|       | Sedang        | 23        | 35.4    | 35.4          | 64.6               |
|       | Tinggi        | 23        | 35.4    | 35.4          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Gaji

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| Gaji               | 65 | 16    | 18      | 34      | 28.23 | 3.362          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### Gaji

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 9         | 13.8    | 13.8          | 13.8               |
|       | Rendah        | 6         | 9.2     | 9.2           | 23.1               |
|       | Sedang        | 25        | 38.5    | 38.5          | 61.5               |
|       | Tinggi        | 22        | 33.8    | 33.8          | 95.4               |
|       | Sangat Tinggi | 3         | 4.6     | 4.6           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri

#### Descriptive Statistics

|                     | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| PekerjaanItuSendiri | 65 | 10    | 14      | 24      | 18.98 | 2.395          |
| Valid N (listwise)  | 65 |       |         |         |       |                |

#### PekerjaanItuSendiri

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7         | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
|       | Rendah        | 8         | 12.3    | 12.3          | 23.1               |
|       | Sedang        | 29        | 44.6    | 44.6          | 67.7               |
|       | Tinggi        | 18        | 27.7    | 27.7          | 95.4               |
|       | Sangat Tinggi | 3         | 4.6     | 4.6           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Promosi

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| Promosi            | 65 | 11    | 13      | 24      | 18.20 | 2.824          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### Promosi

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 3         | 4.6     | 4.6           | 4.6                |
|       | Rendah        | 16        | 24.6    | 24.6          | 29.2               |
|       | Sedang        | 19        | 29.2    | 29.2          | 58.5               |
|       | Tinggi        | 24        | 36.9    | 36.9          | 95.4               |
|       | Sangat Tinggi | 3         | 4.6     | 4.6           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Kelompok Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| KelompokKerja      | 65 | 9     | 7       | 16      | 12.72 | 1.883          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### KelompokKerja

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 38        | 58.5    | 58.5          | 58.5               |
|       | Rendah        | 27        | 41.5    | 41.5          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Pengawasan

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| Pengawasan         | 65 | 8     | 8       | 16      | 12.78 | 1.745          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### Pengawasan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7         | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
|       | Rendah        | 5         | 7.7     | 7.7           | 18.5               |
|       | Sedang        | 29        | 44.6    | 44.6          | 63.1               |
|       | Tinggi        | 20        | 30.8    | 30.8          | 93.8               |
|       | Sangat Tinggi | 4         | 6.2     | 6.2           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Kondisi Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| KondisiKerja       | 65 | 14    | 10      | 24      | 18.60 | 3.004          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### KondisiKerja

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 8         | 12.3    | 12.3          | 12.3               |
|       | Rendah        | 10        | 15.4    | 15.4          | 27.7               |
|       | Sedang        | 27        | 41.5    | 41.5          | 69.2               |
|       | Tinggi        | 18        | 27.7    | 27.7          | 96.9               |
|       | Sangat Tinggi | 2         | 3.1     | 3.1           | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Antusias

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| Antusias           | 65 | 7     | 5       | 12      | 10.05 | 1.672          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### Antusias

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 6         | 9.2     | 9.2           | 9.2                |
|       | Rendah        | 17        | 26.2    | 26.2          | 35.4               |
|       | Sedang        | 17        | 26.2    | 26.2          | 61.5               |
|       | Tinggi        | 25        | 38.5    | 38.5          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Sukarela

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| Sukarela           | 65 | 6     | 6       | 12      | 10.15 | 1.372          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### Sukarela

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7         | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
|       | Rendah        | 15        | 23.1    | 23.1          | 33.8               |
|       | Sedang        | 15        | 23.1    | 23.1          | 56.9               |
|       | Tinggi        | 28        | 43.1    | 43.1          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Saling Membantu

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| SalingMembantu     | 65 | 6     | 6       | 12      | 10.17 | 1.376          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### saling membantu

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat rendah | 4         | 6.2     | 6.2           | 6.2                |
|       | rendah        | 18        | 27.7    | 27.7          | 33.8               |
|       | sedang        | 15        | 23.1    | 23.1          | 56.9               |
|       | tinggi        | 28        | 43.1    | 43.1          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi mematuhi peraturan

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| MematuhiPeraturan  | 65 | 6     | 6       | 12      | 10.15 | 1.417          |
| Valid N (listwise) | 65 |       |         |         |       |                |

#### MematuhiPeraturan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7         | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
|       | Rendah        | 15        | 23.1    | 23.1          | 33.8               |
|       | Sedang        | 15        | 23.1    | 23.1          | 56.9               |
|       | Tinggi        | 28        | 43.1    | 43.1          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Analisis Deskriptif Dimensi Mendukung Organisasi

#### Descriptive Statistics

|                     | N  | Range | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------|----|-------|---------|---------|-------|----------------|
| MendukungOrganisasi | 65 | 6     | 10      | 16      | 13.77 | 1.684          |
| Valid N (listwise)  | 65 |       |         |         |       |                |

#### Mendukung Organisasi

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 5         | 7.7     | 7.7           | 7.7                |
|       | Rendah        | 12        | 18.5    | 18.5          | 26.2               |
|       | Sedang        | 25        | 38.5    | 38.5          | 64.6               |
|       | Tinggi        | 23        | 35.4    | 35.4          | 100.0              |
|       | Total         | 65        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 65                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 4.94859247              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .084                    |
|                                   | Positive       | .069                    |
|                                   | Negative       | -.084                   |
| Test Statistic                    |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | .200 <sup>c, d</sup>    |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Linearitas

ANOVA Table

|                                         |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Kontekstual *<br>Kepuasan Kerja | Between Groups | (Combined)               | 2231.446       | 34 | 65.631      | 3.360  | .001 |
|                                         |                | Linearity                | 1250.178       | 1  | 1250.178    | 64.002 | .000 |
|                                         |                | Deviation from Linearity | 981.268        | 33 | 29.735      | 1.522  | .124 |
|                                         | Within Groups  |                          | 586.000        | 30 | 19.533      |        |      |
|                                         | Total          |                          | 2817.446       | 64 |             |        |      |

## Uji Hipotesis

### Correlations

|                     |                     | Kepuasan Kerja | Kinerja Kontekstual |
|---------------------|---------------------|----------------|---------------------|
| Kepuasan Kerja      | Pearson Correlation | 1              | .666**              |
|                     | Sig. (2-tailed)     |                | .000                |
|                     | N                   | 65             | 65                  |
| Kinerja Kontekstual | Pearson Correlation | .666**         | 1                   |
|                     | Sig. (2-tailed)     | .000           |                     |
|                     | N                   | 65             | 65                  |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 12 Dokumentasi Wawancara**

## Lampiran 13 Hasil Turnitin

 Page 2 of 91 - Integrity Overview

Submission ID: 0m.cad.1:1332948891

### 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

#### Top Sources

- 23%  Internet sources
- 12%  Publications
- 11%  Submitted works (Student Papers)

#### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'll recommend you focus your attention there for further review.

 Page 2 of 91 - Integrity Overview

Submission ID: 0m.cad.1:1332948891