

**PENGARUH KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PAMEKASAN**

SKRIPSI

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Naila Amelia

201810230311211

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

**PENGARUH KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PAMEKASAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Naila Amelia
NIM : 201810230311211

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Naila Amelia

Nim : 201810230311211

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 10 Juli 2024

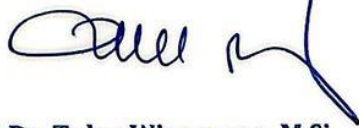
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

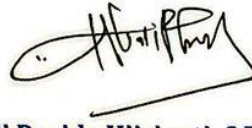
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Prof. Dr.,Tulus Winarsunu.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Udi Rosida Hijrianti, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A

Anggota II



Uun Zulfiana, S.Psi.,M.Psi



Mengesahkan

Dekan,


Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Naila Amelia
NIM : 201810230311211
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas *royalty non eksklusif*, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui

Ketua Program Studi


Putri Saraswati, S.Psi., M.Si

Malang, 10 Juli 2024

Yang Menyatakan


Naila Amelia

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si dan Ibu Udi Rosida Hijrianti, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan motivasi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi, selaku dosen wali yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan serta arahan sejak awal perkuliahan sampai akhir.
4. Seluruh subjek penelitian yang telah meluangkan waktu, tenaganya serta mempercayai penulis untuk mengisi kuesioner ini.
5. Para dosen dan Staf TU Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan pembelajaran serta proses pendewasaan.
6. Kepada orang tua saya Ayahanda Syaiful Arief yang tiada henti-hentinya setia dengan kasih sayang cinta tulus dan selalu sabar serta mendukung segala hal yang saya lakukan agar saya bisa menyelesaikan skripsi saya. Ibunda saya tercinta Yuli Riskiyati yang sangat saya rindukan di tanah rantau terimakasih menjadi pengingat saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya serta kakak saya Naila Riska Arinitami dan abang kandung saya Gabrie Muhammad Arya Jenar yang telah ikut membantu, memberikan motivasi dan doa bagi penulis.
7. Terkhusus buat kekasih saya yang penuh kesabaran, perhatian, perngorbanan, membantu peneliti demi menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan semoga menjadi amal ibadah yang diterima oleh Allah SWT.
9. Terakhir, tidak lupa penulis ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada diri saya sendiri yang sudah berjuang, bertahan, memaafkan, menerima dan tidak menyerah sampai selama ini.

Penulis menyadari tiada satu pun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penelitikhususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 10 Juli 2024

Penulis

Naila Amelia

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
Abstrak	1
Pendahuluan	2
Kinerja	5
Kepuasan Kerja	6
Hipotesis Penelitian	8
METODE PENELITIAN	9
Rancangan Penelitian	8
Subjek Penelitian	8
Variabel dan Instrumen Penelitian	8
Analisa data penelitian.....	9
Uji Linieritas	10
Uji Hipotesis.....	10
HASIL PENELITIAN.....	12
DISKUSI	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	16
DAFTAR PUSTAKA	17
LAMPIRAN	19



DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Skala Model Likert</i>	9
Tabel.2 <i>Blueprit Skala Kinerja</i>	20
Tabel.3 <i>Blueprint skala Kepuasan Kerja</i>	20
Tabel.4 <i>Output Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Kinerja</i>	12
Tabel.5 <i>Signifikansi Kinerja dan Kepuasan Kerja</i>	12
Tabel.6 <i>Output untuk Mengetahui Besar Pengaruh</i>	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Skala Kinerja	20
Lampiran Skala Kepuasan Kerja	22
Lampiran Data Kasar Hasil Skala Kinerja	27
Lampiran Surat Plagiasi.....	29
Lampiran Surat Verifikasi Data.....	30
Lampiran Surat Izin Penelitian.....	31
Lampiran Data Kasar Hasil Skala Kepuasan Kerja	302
Lampiran Hasil Uji Data	349



Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas

Naila Amelia
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
nailakurnia79@webmail.umm.ac.id

Abstrak, Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di Pamekasan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Sampel dalam penelitian ini merupakan populasi yang bekerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan berjumlah 140 orang. Hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, kontribusi atau sumbangan pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 90,3%, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja,

Abstract, *Job satisfaction in work is the satisfaction that can be enjoyed in work by getting results from achieving work goals, placement, treatment, and a good work environment. Employees who can enjoy job satisfaction in this work will choose to prioritize their work over the wages they get from the job. Employees will feel more satisfied if their wages are commensurate with the results of their work. The purpose of this study is to determine the effect of employee performance on job satisfaction in Pamekasan. This study uses a saturated sampling sample technique found in Non-Probability Sampling. The sample in this study is the population working in the Environmental Service of Pamekasan Regency, totaling 140 people. The results show a significance value of 0.000 less than 0.05 indicating that there is a significant influence between employee performance and job satisfaction. The results show that the higher the employee's performance, the higher the job satisfaction felt, the contribution or influence of performance on job satisfaction is 90.3%, while the rest is 9.7% influenced by other variables.*

Keywords: *employee performance, job satisfaction*

Dinas Sosial merupakan lembaga daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah tanggung jawab Bupati. Dinas sosial Kabupaten Pamekasan, ditetapkan berdasarkan peraturan Bupati nomor 9 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Sosial. Dinas sosial dipimpin oleh Kepala Dinas Sosial yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris kabupaten. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial menggunakan teknis administratif dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, perlu ditingkatkannya dan dikembangkannya kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang menjadi organ penting di suatu perusahaan (Nuray dan Moazzam, 2016). Hal tersebut berkaitan dengan pentingnya seorang karyawan menjadi salah satu unsur strategi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, agar meningkatnya kinerja karyawan, upaya yang dilakukan adalah membina sumber daya manusia bawahan untuk memiliki tingkat kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik. Menurut Moehariono (2020) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kinerja dilapangan. Hal ini mengingatkan bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan di luar.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi.

Hasil kerja suatu perusahaan atau lembaga akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya. Perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong karyawannya untuk lebih maksimal dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Kepuasan karyawan diperlukan untuk menjaga rasa percaya diri dan komitmennya pada perusahaan. Menurut Zainal, Hadad, dan Ramly (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya memenuhi persyaratan mereka.

Namun demikian dalam menciptakan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Dimana masih terdapat kendala lain diantaranya, karyawan yang masih datang terlambat, pulang tidak sesuai jam pulang yang telah ditetapkan, meninggalkan kantor saat jam kerja, serta tugas dikerjakan oleh divisi yang tidak sesuai jobdesknya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, terdapat beberapa penelitian terkait kepuasan kerja yang menyelidiki dampak karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, kader dan pendidikan tetapi buktinya cenderung bercampur dengan hubungan positif dan negatif kadang-kadang diidentifikasi untuk interaksi antara variabel yang sama. Crossman dan Zaki (2003) berpendapat bahwa kepuasan tidak independen di semua aspek pekerjaan bahwa kepuasan dengan satu aspek dapat menyebabkan kepuasan pada aspek lainnya. Dia juga menyimpulkan bahwa karyawan wanita lebih puas dari pada rekan pria dengan gaji mereka. Juga temuan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan lebih rendah kurang puas.

Terdapat juga penelitian terdahulu oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) yang melakukan penelitian pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kinerja di Dinas Lingkungan Hidup menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Setiap organisasi adalah tertarik untuk mengetahui bagaimana tenaga kerja bekerja secara positif dalam kaitannya dengan produktivitas dan karenanya, bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kinerja. Namun, yang lebih menarik untuk diketahui adalah masih ada perdebatan mengenai apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karena fenomena ini sangat kompleks.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sunarta (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau keseimbangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang telah didapatkan. Selain itu, bagi para pegawai kepuasan kerja juga merupakan sikap dari setiap individu mengenai pekerjaan yang dikerjakan dalam setiap harinya. Sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja akan memberikan gambaran bagi tingkat kepuasan kerjanya. Pegawai yang bekerja dengan sikap senang dan nyaman di tempat kerja akan memberikan kontribusi kinerja optimal dan begitu pula sebaliknya.

Herzberg dalam teorinya mengangkat faktor psikologis diri seperti penghargaan dan gaji serta faktor motivasi menjadi tulang punggung kepuasan kerja (Shafie, Ahmad Shafarin Bin, 2021). Sesuai dengan teori kebutuhan dasar dan motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dapat memotivasi manusia untuk bekerja dengan penuh komitmen dan bekerja untuk mencapai kinerja terbaik (Nordin, Mustafa, & Razzaq, 2020). Zaid dan Baig (2020) berpendapat bahwa faktor hygiene jika terpenuhi akan memberikan hasil pada kepuasan kerja dan dapat menghindari ketidakpuasan. Sedangkan faktor motivator jika terpenuhi dapat menjadi pendorong

komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik. Menurut Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Abdurahmat (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Fathoni, 2016).

Fenomena kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan memiliki latar belakang yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor. Memahami hubungan antara kedua hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Memahami hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja di Pamekasan memiliki keunikan tersendiri karena mempertimbangkan konteks budaya dan sosial di wilayah tersebut. Faktor-faktor seperti budaya Madura, norma sosial, dan kondisi ekonomi lokal dapat memengaruhi motivasi, ekspektasi, dan kepuasan kerja karyawan di Pamekasan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, penelitian di Pamekasan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan kontekstual tentang hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, dan menghasilkan rekomendasi yang lebih tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan di wilayah tersebut.

Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang di selesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Tolak ukur kinerja dilihat dari *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan. Dilihat dari latar belakang yang sudah dijelaskan sehingga penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Kabupaten Pamekasan”.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan “Apakah terdapat Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Pamekasan?”. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di Pamekasan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan kajian ilmiah terkait yang memiliki tema serupa pada Universitas Muhammadiyah Malang. Manfaat dari penelitian ini yaitu guna kepentingan individu maupun masyarakat dalam menentukan langkah pemecahan permasalahan yang dihadapi.

Kinerja

Menurut Supardi (2014) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah. Hal tersebut dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan di atasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja di bawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Wibowo, 2012).

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas (Wibowo, 2012).

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Sikap kooperatif: sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Umar (2011) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan. Menurut Edison (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus

dihindari karena tidak menguntungkan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu antara lain: menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mencintai pekerjaannya. Moral kerja, yaitu kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja (H1).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2017). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan cara bagaimana data hasil penelitian dianalisis (Werang, 2015). Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variable, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan meramalkan hasilnya.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari populasi yang merupakan seluruh data yang menjadi perhatian penulis dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi & Sunariah, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Kabupaten Pamekasan sesuai data BPS Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2023 sebanyak 521.205 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel acak atau *probability sampling*. Menurut Azwar (2015), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan setiap elemen populasi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Hal ini berarti bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang diketahui untuk dimasukkan ke dalam sampel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Pamekasan berjumlah 140 orang.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel (Creswell, 2016) merupakan karakteristik atau petunjuk individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi. Definisi operasional merupakan definisi yang menjadikan variabel yang diteliti untuk menjadi bersifat operasional dalam proses pengukuran variabel tersebut (Ridha, 2017). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diukur. Variabel bebas (X) yaitu Kinerja dan variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Definisi operasional Kinerja dalam penelitian ini yaitu kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Sedangkan definisi operasional dari Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan positif yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah dikerjakan.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2010). Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengukuran menggunakan instrumen berupa skala. Teknik skala adalah untuk mengetahui ciri-ciri atau karakteristik sesuatu hal berdasarkan suatu ukuran tertentu, sehingga kita dapat membedakan, menggolongkan, bahkan mengurutkan ciri-ciri atau karakteristik tersebut (Rangkuti, 2015).

Skala yang sering digunakan dalam suatu penelitian adalah skala likert, Menurut Morissan (2012) skala likert merupakan skala yang disusun berdasarkan suatu topik tertentu dan responden diminta memilih apakah ia sangat setuju, setuju, ragu-ragu/ tidak tahu/ netral, tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan berbagai pernyataan tersebut. Terdapat kategori skor yang digunakan pada skala yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala untuk mengukur masing-masing variabel, yaitu skala Kinerja dan skala Kepuasan Kerja. Skala dalam penelitian ini dikembangkan sendiri melalui teori menurut para ahli.

Analisa data penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini, diperoleh melalui penyebaran kuesioner/skala melalui googleform. Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh suatu organisasi atau lembaga atau perusahaan yang umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi. Sumber data, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan sebagai data eksternal. Data eksternal adalah data yang didapat di luar dari lembaga atau organisasi yang bersangkutan, yaitu Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Pamekasan.

Teknis analisis perlu digunakan untuk mengolah data agar diperoleh hasil dari penelitian. Teknis analisis kuantitatif adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini karena data yang diperoleh pada penelitian ini berwujud angka.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variable yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu Kinerja sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X, serta Kepuasan Kerja variabel terikat dilambangkan dengan Y serta berpangkat satu. Analisis regresi linier sederhana dapat dilaksanakan apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Sampel diambil secara random (acak)
2. Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
3. Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
4. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier.

Kriteria nilai signifikansi berdasarkan t-hitung yaitu:

1. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh antara Variabel Kinerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2016) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu kinerja dan kepuasan kerja. Kaedahnya jika pada Sig.(p) *Deviation From Linearity* nilainya lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$), maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika Sig.(p) *Deviation From Linearity* nilainya lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), maka kedua variabel mempunyai hubungan yang tidak linear.

Uji linieritas digunakan oleh penulis untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dalam penelitian hal ini untuk mempermudah penulis dalam menganalisis data penelitian.

Uji Hipotesis

Data yang diperoleh adalah data yang bersifat kuantitatif, untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas maka uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan dasar ramalan dari suatu distribusi data yang terdiri dari variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X) yang memiliki hubungan linier. Harga-harga pada variabel X dan Y selalu terikat dalam bentuk pasangan, yaitu X_1 berpasangan dengan Y_1 , X_2 dengan Y_2 dan seterusnya sampai dengan pasangan data X_n dengan Y_n . berdasarkan pasangan-pasangan data tersebut kita dapat menyelesaikan Anareg linier sederhana melalui rumus persamaan sebagai berikut (Winarsunu, 2015):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kriterium

X = Prediktor

a = Intersep (konstanta regresi) atau harga yang memotong sumber Y

b = Koefisien regresi atau sering disebut solve, gradient, atau kemiringan garis

Untuk menemukan harga a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$
$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Hipotesis dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan hasil dari nilai F empirik yang dibandingkan dengan nilai F teoritik yang terdapat pada tabel nilai-nilai F. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat peranan signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan apabila nilai signifikansi dari nilai F empirik > 0,05 maka tidak terdapat peranan signifikan kinerja terhadap kepuasan kerja.



HASIL PENELITIAN

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Setelah melakukan pengujian prasyarat analisis yaitu uji linieritas yang diketahui data yang digunakan berdistribusi normal dan ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kinerja dengan variabel kepuasan kerja, maka pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Pamekasan.

Tabel.4 Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Kinerja

ANOVA			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Kinerja	* Between Groups	(Combined)	4083.776	21	194.466	44.154	.000
		Linearity	3999.999	1	3999.999	908.207	.000
		Deviation from Linearity	83.777	20	4.189	.951	.528
		Within Groups	343.534	78	4.404		
		Total	4427.310	99			

Tabel 4 di atas menunjukkan perolehan nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0,528 lebih besar dari 0,05 ($0,528 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Kinerja (X) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa data bersifat linier antara dua variabel, maka dari itu masing-masing data sudah memenuhi persyaratan dan bisa dilanjut pada tahap uji hipotesis.

Tabel. 5 Signifikansi Kinerja dan Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.177	2.467		4.936	.000
	Kinerja	1.192	.039	.951	30.288	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan linier sederhana dapat diketahui rumusnya yaitu $Y = a + b X$. Selanjutnya untuk mengetahui nilai hasil regresi linier tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil hitung data dengan menggunakan program SPSS.

a = angka konstan dari *unstandardized coefficient*. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai sebesar 12.177. Hal ini menunjukkan persamaan regresi bernilai konstan atau konsisten pada nilai sebesar 12.177. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada variabel Kinerja (X) maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 12.177.

b = angka koefisien regresi. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai sebesar 1.192. Nilai mengandung arti bahwa setiap kenaikan 1% tingkat variabel Kinerja (X) maka variabel Kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebanyak 1,192.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 12.177 - 1.192 X$. Nilai koefisien regresi berupa nilai yang positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja (X) berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan tabel 5 hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Artinya hipotesis diterima yaitu, Ada Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di Kabupaten Pamekasan

Tabel.6 Output untuk Mengetahui Besar Pengaruh Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.903	.902	2.088

a. Predictors: (Constant), Kinerja

Tabel 6 di atas menunjukkan besarnya nilai *R* (koefisien korelasi), *R square* (koefisien determinasi). *R Square* biasa disebut R^2 memiliki pengertian bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 90,3%, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh variabel lain.



DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut maka ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Pertama, karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri dan harga diri yang tinggi. Rasa percaya diri dan harga diri yang tinggi ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan. Pengakuan dan penghargaan dari perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di MTs Negeri 1 Situbondo dengan Sumbangan efektif (SE) prediktor (X1) kinerja terhadap kriterium (Y) kepuasan kerja sebesar 13,27 %. Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wardiman Mokodompit (2016) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 9.157 + 0.151 X_1 + 0.641 X_2$. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan nilai F-Hitung (41,550) > F-Tabel (3,172). Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel kepuasan kerja diantara kedua variabel dengan nilai t-hitung (5,141) > t-tabel (2,005).

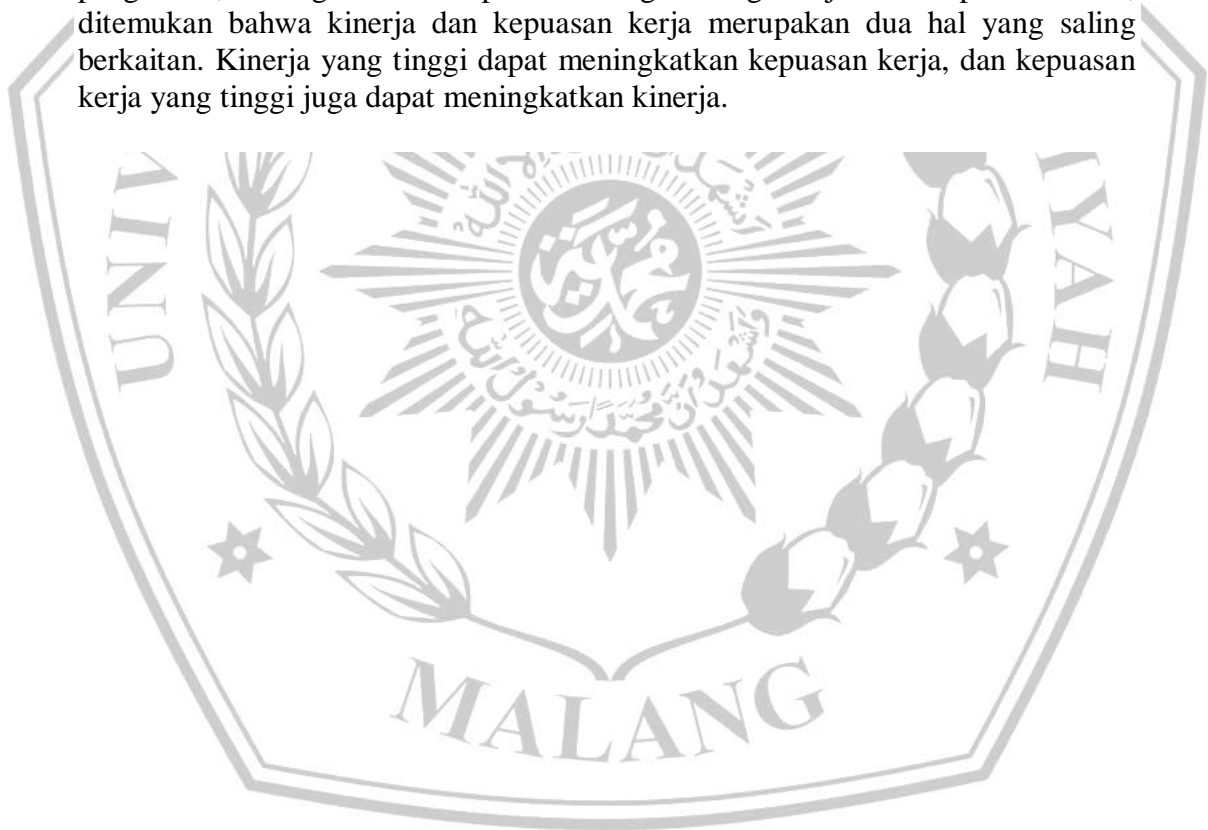
Penelitian tentang Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta oleh Fatwa Tentama. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja dan Skala Kinerja. Metode analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson untuk menguji korelasi kedua variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja ($r_{xy} = 0,551$; $p = 0,001$).

Penelitian oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) yang dilakukan pada karyawan AJB Bumi putera menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Beberapa penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan kesamaan, yaitu terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja merupakan fenomena yang umum terjadi di berbagai industri dan organisasi.

Namun, perlu dicatat bahwa pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat linier. Pada beberapa kasus, kinerja karyawan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti karakteristik pribadi karyawan yaitu kemampuan, keterampilan, dan motivasi. Karakteristik pekerjaan, seperti beban kerja, tanggung jawab, dan tantangan, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja, seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, dan budaya organisasi. Faktor organisasi, seperti kebijakan dan prosedur, kompensasi, dan kesempatan untuk pengembangan, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017).

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang saling berkaitan. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja.



SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut maka ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Implikasi dari penelitian ini meliputi:

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan:

- a. Berikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan pekerjaan karyawan.
- b. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.
- c. Berikan kesempatan untuk berkembang dan berkarir.
- d. Berikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Crossman, A., & Abou Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Fathoni, A. (2016). (SKRIPSI) *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Rejosari Natar, Cabang Lampung Selatan*. Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Cet. VIII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (cet. 1). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmadi, N. S. S., & Sunariah, N. S. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di Lingkungan Pendidikan*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Moehersono. (2020). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Edisi Revisi) / Perpustakaan Universitas Sanata Dharma*.
- Mokodampit, W. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Morissan, M. A. (2012). *Metode penelitian survei*. Universitas Indonesia Library; Kencana Prenada Media Group.
- Mustafa, M. B., Nordin, M. B., & Razzaq, A. B. A. (2020). Structural equation modelling using AMOS: Confirmatory factor analysis for taskload of special education integration program teachers. *Univ J Educ Res*, 8(1), 127–133.
- Rangkuti, F. (2015). *Personal SWOT Analysis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Shafie, A. S. B. (2021). Elements of Safety In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5274–5278.
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 291, 292.
- Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 16(2), 63–75.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Rajagrafindo Persada.

Tentama, Fatwa. (2015) *Peran Kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil di Yogyakarta*. Jurnal Psikologi UNDIP. Vol.14 No.1

Umar, H. (2011). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi/Husein Umar*. Gramedia Pustaka Utama.

Werang, B. R. (2015). *Pendekatan kuantitatif dalam penelitian sosial*. Calpulis.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga (3 ed.). Raja Grafindo Persada.

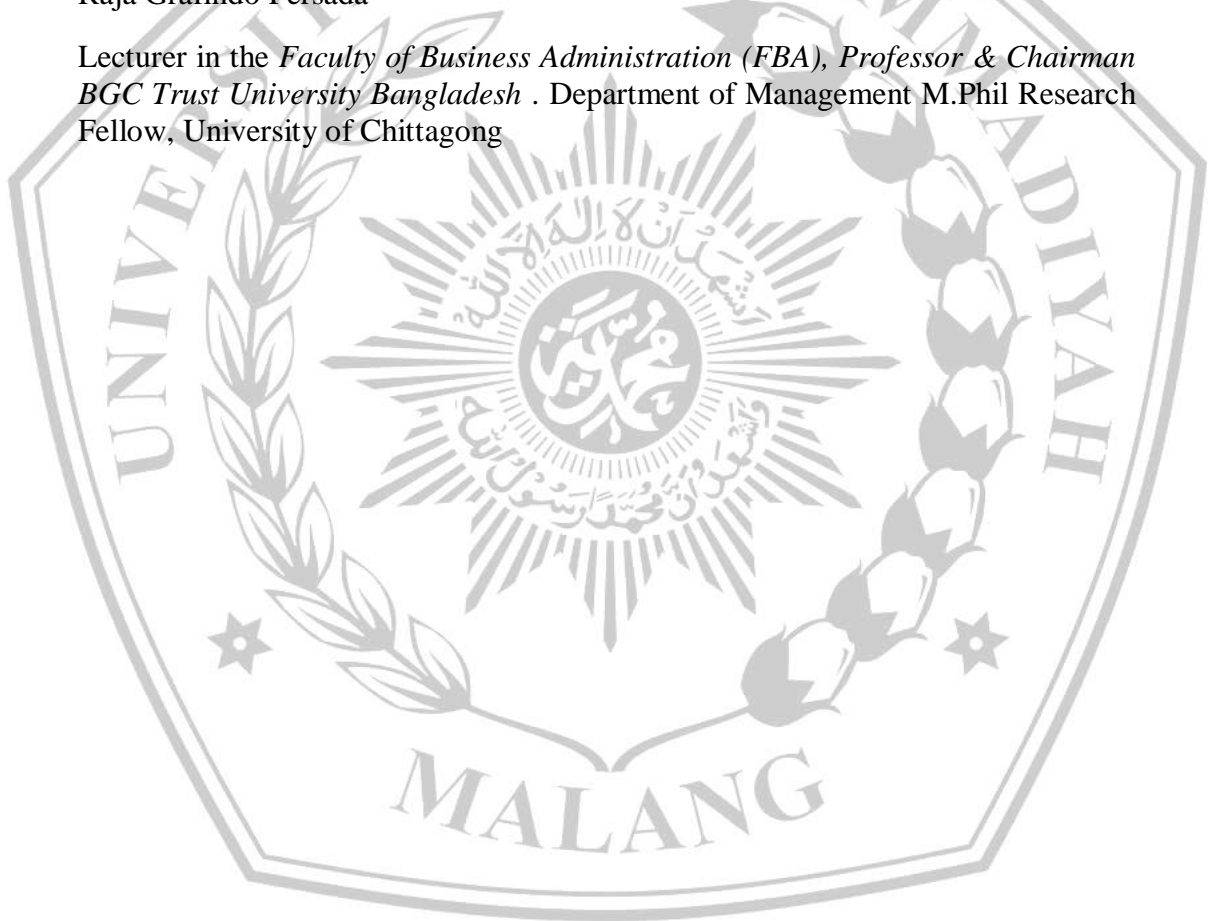
Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (V)*. Rajawali Press.

Zaid, A., & Baig, J. (2020, Agustus 14). *The Impact of Supply Chain Quality Management Practices, Supply Chain Quality Management Capabilities and Knowledge Transfer on Firm Performance: A Proposed Framework*.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Lecturer in the *Faculty of Business Administration (FBA), Professor & Chairman BGC Trust University Bangladesh* . Department of Management M.Phil Research Fellow, University of Chittagong





LAMPIRAN

Lampiran

Blue Print Skala

Tabel.2 Blueprint Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	No.item
1.	Kualitas	Karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik	1,2,3
2.	Kuantitas	Lama dan kecepatan karyawan melakukan pekerjaannya	4,5,6
3.	Keandalan Kerja	Dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan	7,8,9,10,11
4.	Sikap Kooperatif	Mampu Kerjasama diantara sesama	12,13,14,15,16
Total			16

Tabel.3 Blueprint skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	No.item
1.	Gaji dan kesejahteraan	Rasa puas akan kesejahteraan dan pendapatan yang diterima.	1,2,3,4,5
2.	Pekerjaan Saat ini	Kepuasan akan pekerjaan yang dimiliki saat ini	6,7,8
3.	Perilaku pemimpin	Adanya keluasan dalam memiliki sosok panutan pemimpin idaman	9,10,11,12
4.	Pengembangan diri	Kesempatan pada masa depan pekerjaan dan peningkatan pengetahuan	13,14,15
5.	Hubungan antar pribadi	Memiliki hubungan antar rekan kerja dengan baik	16,17,18,19
6.	Kompetensi kerja.	Memiliki kompetensi pekerjaan yang memberi ketahanan dalam tekanan kerja	20,21,22
Total			22

Lampiran Skala Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
2	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
3	Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
4	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan					
5	Kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi					
6	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja					
7	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					
8	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan					
10	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama					
11	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau departemen lain					
12	Menghargai hasil kerja sesama rekan kerja					
13	Memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
14	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
15	Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
16	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan					

Lampiran Skala Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kesejahteraan yang diberikan kantor kepada saya saat ini.					
2	Saya merasa pekerjaan saya sudah dihargai dengan baik.					
3	Kesejahteraan yang ada di kantor saya dapat dilakukan secara adil					
5	Sistem gaji kantor dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.					
6	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
7	Saya merasa mendapatkan kesenangan dengan pekerjaan saya saat ini.					
8	Pekerjaan saya memberikan penghasilan yang stabil untuk kehidupan saya.					
9	Atasan saya pandai dalam melakukan pekerjaannya.					
10	Atasan saya bersikap adil terhadap semua bawahannya					
11	Atasan saya selalu benar dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaannya.					
12	Saya menyukai atasan saya karena dapat membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaannya.					
13	Selama saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya memiliki peluang untuk dipromosikan jabatannya					
14	Kemampuan bekerja saya semakin meningkat ketika kantor selalu memberikan pelatihan					
15	Saya selalu mendapatkan pengetahuan dari pekerjaan yang saya lakukan.					
16	Saya merasa senang dapat bekerja dengan rekan-rekan saya.					
17	Saya merasa puas dengan cara rekan kerja yang saling berhubungan dengan baik di perusahaan.					

18	Ketika kesulitan muncul dalam pekerjaan saya, rekan kerja saya selalu memberi dukungan.					
19	Peran yang saya lakukan kepada tim memiliki pengaruh yang positif terhadap rekan kerja saya.					
20	Saat melakukan pekerjaan dengan baik, saya meluangkan waktu untuk berkomunikasi dengan teman kerja saya.					
21	Prosedur kinerja di kantor saya, membuat saya lelah dalam bekerja.					
22	Akibat tekanan pekerjaan, membuat saya tidak dapat melakukan apa yang saya inginkan.					



Lampiran Surat Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/747/Lab-Psi/UMM/X/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Naila Amelia
 NIM : 201810230311211
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Udi Rosida Hijrianti, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Kabupaten Pamckasan	25%	25%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 21 Oktober 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran Surat Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/713/Lab-Psi/UMM/X/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Naila Amelia
NIM : 201810230311211
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Udi Rosida Hijrianti, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 6 Oktober 2023
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN PAMEKASAN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jl. K.H. Agus Salim No. 44 Telp (0324) 322336 Fax. 322336 Email. Bakesbangpolpamekasan@yahoo.co.id
PAMEKASAN

SURAT REKOMENDASI

Tentang
IZIN PENELITIAN
 Nomor :072/279/432.601/2023

Membaca : Surat Dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Tanggal 29 Mei 2023, Nomor: E.5.d/731/Fpsi-UMM/V/2023/
 Mengingat : Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Dengan ini kami berikan ijin kepada :

N a m a : **NAILA AMELIA**
N I M : 201810230311211
A l a m a t : Jl. Sersan Mesrul IV/A, Kab. Pamekasan.
No. HP & Email : 08983467866
Prodi/Jurusan : Psikologi
J u d u l : **Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan.**
L o k a s i : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan.
L a m a / Waktu : 1 Bulan

Dengan Ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati Tata tertib, Keamanan, Kesopanan dan Kesusilaan serta menghindari pernyataan – pernyataan baik dengan lisan, tulisan, yang dapat melukai / Menghina Agama dan Negara, dan Menimbulkan Keresahan Masyarakat , Disintegrasi bangsa dan Keutuhan NKRI;
2. Mentaati Ketentuan Norma atau Adat Istiadat di Lokasi Penelitian ;
3. Mentaati protokol Penanganan **COVID-19** yang diberlakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pamekasan.
4. Rekomendasi ini berlaku 1 Bulan Sejak Dikeluarkan Surat ini.
5. Dalam jangka waktu 1(satu) Minggu setelah selesai melakukan kegiatan diwajibkan memberikan Laporan sementara tentang pelaksanaan dan hasil – hasilnya kepada Bupati Pamekasan melalui Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pamekasan.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut dan dianggap tidak berlaku apabila pemegang keterangan ini tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana tersebut di atas.

Pamekasan, 29 Mei 2023
 a/n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 KABUPATEN PAMEKASAN
 SEKRETARIS



Drs. AGUS BUDI SANTOSO, M.Si
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19720913 199302 1 002

TEMBUSAN :

1. Sdr. Kapolres Pamekasan.
2. Sdr. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Sdr. Yang Bersangkutan.

Lampiran Data Kasar Hasil Skala Kinerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	67
4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	64
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	65
4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	67
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	76
3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	59
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	69
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	64
3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	60
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	71
5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	64
4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	71
3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	65
3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	68
3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	60
4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	60
4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	62
3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	62
4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	70
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	67
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	67
3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	60
4	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	57
3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	54
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	55
3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	63

5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	63
4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
4	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	63
4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	57
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	54
4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	61
5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	60
5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	63
5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	70
5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	66
5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	67
4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	65
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	67
5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	60
3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	61
3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	57
4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	61
3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	57
5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	64
3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	58
5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	67
5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	66
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	69
4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	69
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	77
3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	63
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	69
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	64
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	69
5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	62

5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	61
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	71
4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	65
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	73
5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	63
4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	62
5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	62
5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	66
3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	71
4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	65
4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	68
5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	62
5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	53
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	53
5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	64
4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	61
5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	61
5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	62
5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	55
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	50
5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	60
5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	59
5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	59
4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	65
5	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	62
5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	64
4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	63
5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	67
5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	57
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	58

5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	58
5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	59
5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	58
4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	60
5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	59

Lampiran Data Kasar Hasil Skala Kepuasan Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	93
4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	90
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	92
4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	92
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	79
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	102
3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	82
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	97
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	90
3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	83
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	95
5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	89
4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	86
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	97
3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	90

3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	95
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	84
4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	4	84
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	86
3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	87
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	97
4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	92
4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	94
3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	85
5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	80
3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	76
5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	77
3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	77
3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	90
5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	86
5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	88
4	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	87
5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	81
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	71
5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	5	85
5	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	82
4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	85
4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	93
4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	87
5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	91
4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	89
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	92
3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	79
3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	75
3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	82

3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	79	
5	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	84	
3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	80	
3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	86	
3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	81	
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	93	
4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	89	
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	91	
4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	92	
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	79	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	105	
3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	4	82	
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	97	
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	90	
3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4	85	
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	98	
5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	89	
5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	87	
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	99	
3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	89	
3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	97	
3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	84	
5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	4	85	
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	87	
3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	87	
5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	96	
5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	92	
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	93	
3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	83	
4	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	80

3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	76
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	75
3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	78
3	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	90
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	85
4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	87
5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	88
3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	79
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	72
4	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	3	3	5	85
5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	83
4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	86
5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	95
4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	88
5	4	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	91
4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	88
5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	91
4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	80
3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	75
4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	84
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	83
5	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	85
3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	80
5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	86
3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	80

Lampiran Hasil Uji Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.903	.902	2.08814

a. Predictors: (Constant), Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3999.999	1	3999.999	917.365	.000 ^b
	Residual	427.311	98	4.360		
	Total	4427.310	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.177	2.467		4.936	.000
	Kinerja	1.192	.039	.951	30.288	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja