

## **KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKEP**

**Rahman**

*Universitas Pejuang Republik Indonesia-Makassar*

**Abstrak** :Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kondisi kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dan untuk mengungkapkan faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Guna mewujudkan pegawai yang profesional, jujur, adil, dan merata maka kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus mendapat perhatian dari unsur pimpinan. Fonomena yang ditimbulkan oleh pegawai negeri yang memiliki kepuasan kerja. yaitu bekerja lebih baik dan tenang, bersemangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi serta disiplin dan tanggung jawab yang besar.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat, pemberian pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja. pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Hasil penelitian ini adalah bahwa Kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep menunjukkan umumnya pegawai merasa puas dengan tingkat jabatan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harmonis, hubungan bawahan dengan atasan pada umumnya cukup komunikatif , hubungan pegawai dengan rekan kerja pada jam kerja maupun di luar jam kerja sudah terjalin sangat baik. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor Pendukung, pada umumnya pegawai merasa kurang puas dan bahkan malas bekerja disebabkan karena mereka ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, bahkan pendidikan, sarana dan prasarana cukup tersedia. Faktor Penghambat, pada umumnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan senang.pegawai umumnya merasa puas dengan perhatian pimpinannya.

**Kata Kunci** : Kepuasan kerja – Pegawai

### **Pendahuluan**

Di dalam Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok - pokok kepegawaian ditetapkan bahwa pembinaan pegawai diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Untuk menjamin kelancaran tugas - tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dimaksud, diperlukan pegawai yang bersih, berwibawa, profesional serta setia dan taat pada ketentuan perundang - undangan yang berlaku. Pegawai yang memiliki ciri sebagaimana telah disebutkan dalam melaksanakan tugasnya senantiasa berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Olehnya itu, pembinaan pegawai di dalam organisasi pemerintah harus berorientasi pada peningkatan kualitas meliputi kecerdasan dan keterampilan serta sikap dan perilaku sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam kaitan tersebut, maka pegawai yang direkrut ke dalam organisasi, pertamanya harus ditempatkan pada posisi tertentu berdasarkan prinsip *the right man the right place*. artinya, setiap pegawai yang ada harus ditempatkan sesuai dengan tingkat kecerdasan dan keterampilan serta perilaku yang sesuai dengan kebutuhan dan volume pekerjaannya.

Dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, pegawai negeri sipil dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri mempunyai kedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang setiap saat berhubungan dengan masyarakat. Sehingga keteladanan dan perlakuan terhadap masyarakat harus benar-benar tercermin dalam rangka meningkatkan prestise pegawai dimata masyarakat.

Guna mewujudkan pegawai yang profesional, jujur, adil, dan merata maka kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus mendapat perhatian dari unsur pimpinan. Fonomena yang ditimbulkan oleh pegawai negeri yang memiliki kepuasan kerja. yaitu bekerja lebih baik dan tenang, bersemangat dan mempunyai gairah kerja yang tinggi serta disiplin dan tanggung jawab yang besar.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat, pemberian pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja. pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai beralasan, maka pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dengan mudah pegawai yang bersangkutan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemberian pendidikan dan pelatihan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena semakin dipahami dan dimengerti jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, berarti akan mudah untuk dilaksanakan, karena pegawai merasa tidak ada hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. penilaian prestasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pegawai merasa apa yang dikerjakan dan mendapat imbalan atau penghargaan dari pihak atasan membuat pegawai merasa hasil kerjanya tidak sia-sia. Pemberian kompensasi yang layak sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan baik tanpa beban akibat terpenuhinya masalah kebutuhan hidup mereka. Lingkungan hidup yang kondusif sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pegawai merasa adanya keharmonisan dan keakraban antara sesama pegawai tambah lagi dengan tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang memadai, sehingga pegawai dapat bekerja tanpa ada tekanan.

Sebagai instansi pemerintah yang mengandalkan jasa pelayanannya pada publik tentu saja ukuran produktivitas kerja pegawainya diukur dari kemampuan melaksanakan tugas - tugas dalam memberikan pelayanan kepada pihak yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, dalam arti kemampuan untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

### **Kepuasan kerja pegawai**

Moekijat (1999-2003) mendefinisikan “kepuasan kerja pegawai merupakan indikasi tingginya semangat dan gairah kerja pegawai dalam melaksanakan tugas Negara, pembangunan dan pemerintahan.

Karena tidak sederhana, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja, maka terlebih dahulu kita dapat memahami apa yang dimaksud kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut pengertian yang dikemukakan Gibson (1996 : 67) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai berikut :

“Kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja berangkat dari berbagai aspek, seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervesi) dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor-faktor lingkungan, kerja. Seperti gaya penyelia (supervesi). kebijaksanaan dan prosedur keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Menurut A. Allen (dalam Moh. As’ad, 1998 : 36) sebagai berikut:

Betapapun sempurnanya rencana-rencana. Organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak menjalankan dengan minat dan gembira, maka mutu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang diharapkan atau sebenarnya dapat dicapai “

Selanjutnya menurut Smith (dalam Hendra Sigit, 1998 : 86) mengemukakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah beberapa kombinasi dari pada keadaan psikologi dan yang bersifat lingkungan yang menyebabkan seseorang menyatakan secara jujur, saya puas dengan pekerjaan saya.”

Berikut menurut Handoko (1992 : 36) memberikan batasan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut : “ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mata para pegawai memandang pekerjaan mereka. “

Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa kepuasan kerja pegawai dapat diwujudkan melalui adanya semangat dan gairah kerja yang diperlihatkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, Maslow mengatakan bahwa motivasi manusia tergantung pada pemenuhan susunan hirarki kebutuhan, Westerman dan Donoghue (1994 : 127). Pada umumnya perubahan pemenuhan kebutuhan pada tingkat di atasnya belum akan terpenuhi atau dipikirkan sebelum kebutuhan pada tingkat sebelumnya dapat dipenuhi dengan baik. Keadaan semacam ini sangat perlu diketahui oleh pimpinan organisasi untuk menentukan bentuk-bentuk motivasi yang akan diberikan kepada pegawai, agar memberi motivasi kerja untuk mencapai sasaran.

Faktor pemuas merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (Intrinsik), yang mencakup : a) kepuasan kerja itu sendiri (the work itself), b) prestasi yang diraih achievement), c) peluang untuk maju (advancement), d) pangakuan yang lain (recognition), e) kemungkinan pengembangan karir (possibility of growth).

#### **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Bagi individu peneliti tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan.

Berikut beberapa teori yang dikemukakan para ahli mengenai faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Menurut Simamora (1997 : 545) adalah sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat
2. Pemberian pendidikan dan pelatihan
3. Penilaian prestasi kerja
4. Pemberian kompensasi yang layak
5. Lingkungan kerja yang kondusif
6. Hubungan antar pegawai

Penempatan pegawai pada posisi atau jabatan yang tepat. Sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai cukup beralasan, karena dalam melaksanakan pekerjaan terpenting adalah kejiwaan. Maka pegawai yang tepat merasa pekerjaan yang diberikan sejiwa dengan kemampuan yang dimiliki, berarti dengan mudah pegawai bersangkutan untuk kerja.

Pemberian pendidikan dan pelatihan sebagai faktor yang layak mempengaruhi faktor kepuasan kerja pegawai, semakin dipahami dan dimengerti jenis pekerjaan, berarti akan mudah untuk dilaksanakan, karena pegawai merasa tidak ada hambatan.

Pemberian kompensasi sebagai faktor yang layak memengaruhi faktor kepuasan kerja pegawai, karena pegawai akan bekerja dengan baik tanpa ada beban terpenuhinya masalah kebutuhan hidup mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pegawai merasa adanya keharmonisan dan keakraban sesama pegawai ditambah lagi dengan tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang memadai, sehingga pegawai pekerja tanpa ada tekanan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti yang dijelaskan pada prinsipnya adalah faktor - faktor yang lebih ditujukan kepada unsur manusia dan tempat mereka bekerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pegawai akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan kondisi kerja yang baik pula dan sebaliknya pegawai tidak akan melakukan pekerjaan dengan baik dapat disebabkan kurang kondusifnya lingkungan kerja.

#### **a. Penghasilan**

Menurut Bedjo (1990 : 139) mengatakan bahwa: “Untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang, maka seseorang membutuhkan gaji, untuk itu manusia bekerja agar mendapatkan imbalandari hasil kerjanya”. Penghasilan diterima adalah merupakan kompesasi dari pelaksanaan tugas pokok yang berupa gaji. Untuk itu pada sub pembahasan ini, akan dikemukakan mengenai kompensasi.

Sehubungan dengan penghasilan, adalah merupakan masalah yang tidak pernah selesai dengan dan senantiasa menjadi peristiwa yang aktual. Hal ini disebabkan karena masalah pendapatan pada hakikatnya adalah masalah manusia dan kemanusiaan.

Manusia dengan kemanusiaannya adalah sebagai totalitas yang merupakan makhluk yang sangat kompleks, makin dipelajari makin terlihat kekompleksannya. masalah yang timbul dalam organisasi sebagian besar disebabkan oleh manusia yang dilatar belakangi oleh berbagai kebutuhan hidup yang hendak dipenuhinya. Hal ini dikemukakan oleh A.S. Moenir (1991: 152) bahwa:

“Apabila seorang telah melalui proses penerimaan sebagai karyawan. Maka waktu itu berkawajiban menjalankan organisasi serta berhak menerima kompesasi atas kewajiban yang telah ditetapkan”

Adapun yang dimaksud dengan kompensasi dikemukakan Nitisemito (1989 : 149), sebagai berikut: “Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.

Dengan demikian kompesasi tidak saja berbentuk upah, meskipun upah memang merupakan bagian dari kompensasi yang paling besar karena kompensasi dapat berupa

tunjangan-tunjangan innatura, fasilitas kendaraan, jaminan sosial, fasilitas kesehatan, dan lain-lain yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Kompensasi secara umum tidak lain suatu cara pengadaan dan pemberian balas jasa yang layak pada pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi selain diperhatikan tingkat jabatan juga perlu diperhatikan sejauh mana karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam tingkat jabatan untuk menentukan upah yang layak harus didasarkan pada evaluasi jabatan sehingga seorang manajer dapat menentukan upah/gaji karyawan dengan tepat.

Pengertian kompensasi, dikemukakan pula oleh Moekijat (1999:180), sebagai berikut: "Kompensasi adalah proses pengupahan yang adil terhadap karyawan dan membayarkan jasa - jasanya berdasarkan jam - jam"

Sedangkan Heidjarachman, dkk (1989 : 3) mengemukakan pengertiannya sebagai berikut : "Kompensasi sebagai pemberian balas jasa yang adil dan layak kepada pekerja yang menyumbangkan jasa - jasanya".

Dari beberapa pendapat di atas, maka kompensasi hendaknya diperhitungkan antara pengorbanan di pihak perusahaan dan penghasilan di pihak pekerja sehingga kepentingan keduanya dapat tercapai, sebab bagaimanapun juga terpenuhi kebutuhan pegawai akan dapat mengganggu konsentrasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas - tugasnya karena kompensasi adalah merupakan biaya jika dilihat dari segi organisasi, dan merupakan sumber pendapatan bagi tenaga kerja maka kebijaksanaan kompensasi setiap organisasi hendaknya mendesain sistem kompensasinya sesuai dengan keadaan dan kemampuannya.

#### **b. Kondisi kerja**

Kondisi kerja meliputi fisik dari pada lingkungan kerja yang dapat berupa peralatan kerja, ruang kerja, ventilasi maupun lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Untuk berhasilnya diwujudkan tujuan-tujuan organisasi, ada beberapa faktor dalam lingkungan organisasi yang perlu mendapat perhatian. salah satu faktor tersebut adalah kondisi kerja.

Kondisi kerja suatu organisasi terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. meningkatnya perhatian akan pentingnya peranan kondisi kerja tersebut didukung oleh berkembangnya pandangan bahwa organisasi merupakan sistem yang terbuka, setiap organisasi mendapatkan masukan (input) dari lingkungan baik berupa bahan mentah. peralatan dan perlengkapan maupun berupa sumber dana dan tenaga manusia.

Menurut Indrawijaya (1996). untuk memperbaiki kondisi kerja. harus memperhatikan beberapa faktor. yaitu:

- 1) Organisasi mempunyai spesialisasi pekerjaan yang ketat dan tidak kaku;

- 2) Kewenangan dan kekuasaan di tentukan secara berjenjang dan terpusat;
- 3) Pola komunikasi bersifat vertikal , bukan secara horizontal;
- 4) Kebijakan, prosedur kerja dan ketentuan ;ainnya ditentukan secara terperinci dan diikuti oleh anggota organisasi.

Organisasi yang mempunyai semua karakteristik di atas, akan lebih mantap dalam menciptakan suatu kondisi kerja yang baik dan tujuan yang akan di capai lebih relatif tetap dan tidak banyak mengalami perubahan. Untuk itu di dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang baik, di samping faktor di atas, lebih lanjut indrawijaya (1996), harus pula di perhatikan beberapa faktor lain, yaitu:

- 1) Perbaikan secara terus-menerus peranan, tanggung jawab dan hak-hak para anggota di lakukan secara informal, sebagai suatu hasil dari proses interaksi.
- 2) Pola kekuasaan dan kewenangan didesentralisasikan atas dasar keahlian, bukan atas dasar pangkat atau jabatan.
- 3) Pola komunikasi bersifat lateral atas dasar keahlian dan saran anggota, bukan atas dasar perintah atau keputusan.
- 4) Lebih percaya kepada penilaian manusia daripada ketentuan-ketentuan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor diatas, maka kondisi kerja akan dapat diciptakan sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan persaan nyaman, tentram dan padu dalam bekerja.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian yang menjadi obyek dalam penelitian ini yaitu Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu faktor - faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.Tipe penelitian yang penulis gunakan yaitu tipe deskriptif dan kuantitatif, yaitu untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai serta faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

### **Hasil Penelitian**

#### **Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari tingginya semangat dan gairah kerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diembannya sebagai araparatur negara. Oleh karena itu, setiap lembaga/organisasi selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja para pegawai dalam rangka mewujudkan efektivitas kerja dan efesiensi kerja pegawai guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep dapat dilihat bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya pada setiap jam kantor

Tabel 1

Tanggapan Responden Berdasarkan Penyelesaian Pekerjaan  
di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

ALTERNATIF	GOLONGAN	FREKUENSI	PRESENTASE
1.	Selalu	37	25,34
2.	Sering	99	67,81
3.	Kadang - kadang	10	6,85
4.	Tidak pernah	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner), Juni 2018

Dari data tabel 1 tersebut di atas, nampak bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 37 orang (25,34%) menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, yang menyatakan sering banyak 99 orang (67,81%), yang menyatakan kadang - kadang sebanyak 10 orang (6,85%) dan tidak ada responden atau pegawai yang meyatakan tidak pernah menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya (67,81) dimana kepuasan kerja pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditunjukkan dengan meningkatnya produktivitas kerja dengan penggunaan waktu yang tepat dan konsisten, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditentukan serta kualitas kerja yang memuaskan.

Tabel 2

Tanggapan Responden Berdasarkan Penyelesaian Pekerjaan  
di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Golongan	Frekuensi	Presentase
A.	Selalu	0	0
B.	Sering	10	6,85
C.	Kadang - kadang	35	23,97
D.	Tidak pernah	101	69,18
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner), Juni 2018

Dari data tabel 2 tersebut di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan selalu melupakan hal - hal yang seharusnya dikerjakan, yang menyatakan sering sebanyak 10 orang (6,85%), yang menyatakan kadang - kadang sebanyak 35 orang (23,97%), dan yang menyatakan tidak pernah sebanyak 101 orang (69,18%) melupakan hal - hal yang seharusnya dikerjakan.



Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai tidak pernah melupakan hal - hal yang seharusnya dikerjakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep, hal ini ditunjukkan dengan 69,18% responden yang mengatakan bahwa dia tidak pernah melupakan hal-hal yang seharusnya dikerjakan dengan demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai telah ditunjukkan melalui sikap dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 3

Tanggapan Responden Berdasarkan Sifat Pegawai dalam Melaksanakan Pekerjaannya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Golongan	Frekuensi	Presentase
A.	Selalu	93	63,70
B.	Sering	49	33,56
C.	Kadang - kadang	4	2,47
D.	Tidak pernah	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner), Juni 2018.

Dari data tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 93 orang (63,70%) mengikuti atasannya. yang menyatakan sering sebanyak 49 orang (33,56%), yang menyatakan kadang-kadang sebanyak 4 orang (2,74%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah mengikuti atasannya.

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep selalu menuruti keinginan atasannya. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai umumnya dalam melaksanakan pekerjaan masih menuruti perintah atasannya bukan berdasarkan atas prinsip kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan perundang-undangan yaitu bekerja sesuai dengan prosedur atau standar yang telah ditetapkan, melalainkan pegawai bekerja atas perintah atasan atau keinginan atasan.

Tabel 4

Tanggapan Responden Berdasarkan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Golongan	Frekuensi	Presentase
A.	Sangat Puas	99	67,81
B.	Puas	39	26,71
C.	Kuarang puas	8	5,48
D.	Tidak puas	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner), Juni 2014.

Dari tabel 4 tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 99 orang (67,81%) yang menyatakan puas sebanyak 39 orang (26,71%), kurang puas sebanyak 8 orang (5,48%). dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak puas pada penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep merasa sangat puas atas penghargaan yang diberikan terhadap prestasi kerja yang mereka raih, ini karena atasan mereka selalu memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang mereka capai, baik berupa pujian maupun bersifat material berifat materil. ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai bekerja secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Jabatan  
di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Golongan	Frekuensi	Presentase
A.	Sangat Puas	34	23,29
B.	Puas	105	71,92
C.	Kuarang puas	7	4,79
D.	Tidak puas	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuisisioner) Juni 2018

Dari tabel 5 tersebut diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat puas sebanyak 34 orang (23,29%), yang menyatakan puas sebanyak 105 orang (71,92%), kurang puas sebanyak 7 orang (4,79%), dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak puas dengan tingkat jabatan mereka di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep merasa puas dengan tingkat jabatan mereka dalam melaksanakan aktivitas mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kepuasan pegawai 77,92%, ini berarti tingkat jabatan mereka telah sesuai dengan kemampuan dalam kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Tabel 6

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Pegawai  
di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Sangat Harmonis	25	17,12
B	Harmonis	113	77,40
C	Kuarang Harmonis	8	5,48
D	Tidak Harmonis	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuesisioner), Juni 2018.

Dari tabel 6 tersebut diatas dapat dilihat bahwa responde yang menyatakan sangat harmonis sebanyak 25 orang (17,12%), yang menyatakan harmonis sebanyak 8 orang (5,48%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak harmonis hubungan antara pegawai dengan pegawai dengan pegawai di Kantor Seretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep pada umumnya hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Dengan demikian akan melahirkan kepuasan kerja didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masingmasing, karena didalam melaksanakannya pekerjaannya dilandasi hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan pegawai lainnya.

### **Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat dalam meningkatkan kerja pegawai.

### **Kepuasan Pendukung**

Banyak faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja pegawai, maka pimpinan sering memiliki kesulitan untuk menciptakan keadaan yang memimpin kearah terjadinya efektivitas pelaksanaan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Sikap dan kerja pegawai yang sering acuh merasa tidak puas dan tidak mempunyai gairah kerja kerja, disebabkan karena biasanya di tempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan bahkan pendidikan mereka, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7

Tanggapan Responden mengenai Penempatan Pegawai sesuai dengan Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman dan Pendidikan di Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Pangkep

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Sangat sesuai	15	10,27
B	Sesuai	23	15,75
C	Kurang sesuai	70	47,95
D	Tidak sesuai	38	26,03
Jumlah		146	100%

*Sumber data: Data Primer (Hasil Kuesioner), Juni 2018*

Dari tabel 7 tersebut di atas dapat dilihat bahawa responden yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 15 orang (10,27%), yang menyatakan sesuai sebanyak 23 orang (15,95), kurang sesuai sebanyak 70 orang (47,95), dan responden yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 38 orang (26,03).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai merasa kurang puas dan bahkan malas bekerja disebabkan karena mereka ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman bahkan pendidikan, dengan

demikian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut di atas olehnya itu dalam penempatan jabatan harus sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan dan pengalaman seorang pegawai agar dalam bekerja mereka merasa puas sehingga produktivitas kerjanya ada perubahan dari tidak puas menjadi puas.

Tabel 8

Tanggapan Responden mengenai Sarana dan Prasarana  
di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Sangat tersedia	0	0
B	Tersedia	64	43,84
C	Cukup tersedia	82	56,16
D	Tidak tersedia	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber: *Data Primer (Hasil Kuesioner), Juni 2018*

Dari tabel 8 tersebut di atas dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tersedia, yang menyatakan tersedia sebanyak 64 orang (43,84), cukup tersedia sebanyak 82 orang (56,16).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep cukup tersedia atau dikategorikan pegawai merasa puas dengan sarana dan prasarana yang ada. Sarana dan prasarana merupakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga perlu mendapat perhatian dari setiap pimpinan agar para pegawai dapat bekerja secara profesional.

Dari hasil penelitian tersebut dapat di analisis bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pendukung di mana faktor yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu faktor sarana dan prasana yaitu 56,16% atau dikategorikan puas.

### **Faktor Penghambat**

Faktor penghambat atau penyebab pegawai merasa tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan adalah faktor yang bersumber dari luar diri pegawai tersebut, hubungan antara pegawai dengan rekan kerjanya maupun atasannya. Hubungan yang tidak baik mengakibatkan mekanisme kerja yang tidak baik yaitu nampak diantaranya tidak ada kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Konflik ini biasa terjadi karena adanya persaingan yang tak sehat di antara para pegawai.

Kualitas pegawai juga dipengaruhi oleh salah satu faktor psikologis yaitu perasaan yang tertekan pada saat bekerja, perasaan tertekan muncul pada saat bekerja apabila

pegawai merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaan jadi mereka bekerja bukan atas ini siatif sendiri melainkan atas perintah atasannya sendiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9

Tanggapan Responden Mengenai Perasaan dalam Menyelesaikan Pekerjaan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Selalu	0	0
B	Sering	6	4,11
C	Kadang-kadang	13	8,90
D	Tidak pernah	127	86,99
Jumlah		146	100%

*Sumber data: Data Primer (Hasil Kuesioner), Juni 2018*

Dari tabel 9 tersebut di atas dapat dilihat bahwa tidak ada responde yang menyatakan selalu tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang menyatakan sering sebanyak 6 orang (4,11%), kadang - kadang sebanyak 13 orang (8,90%), dan tidak pernah sebanyak 127 orang (86,99%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan senang yaitu 86,99% atau dikategorikan merasa puas atas perintah atasannya di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan terdapat hambatan olehnya itu pimpinan perlu mengetahui karakteristik pegawainya agar mereka merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 10

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Pegawai dalam Bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Selalu	97	66,44
B	Sering	41	28,08
C	Kadang-kadang	8	5,48
D	Tidak pernah	0	0
Jumlah		146	100%

*Sumber : Data Primer (Hasil Kuesioner), Juni 2014*

Dari tabel 10 tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memperhatikan pengalaman pegawai dalam memberikan tugas yaitu sebanyak 97 orang (66,44%), yang menyatakan sering sebanyak 41 orang (28,08%), kadang - kadang sebanyak 8 orang (5,48%), dan tidak responden yang menyatakan tidak pernah.

Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam memberikan tugas kepada bawahannya, atasan selalu memperhatikan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai atau dikategorikan pegawai umumnya merasa puas dengan kebijakan pimpinan tersebut dengan tujuan memperlancar efektivitas kerja karena pengalaman merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep

Rasa percaya diri seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang menjadi perhatian pimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 18 berikut :

Tabel 11

Tanggapan Responden Mengenai Rasa Percaya Diri Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep.

Alternatif	Tanggapan	Frekuensi	Presentase
A	Selalu	97	66,44
B	Sering	41	28,08
C	Kadang-kadang	8	5,48
D	Tidak pernah	0	0
Jumlah		146	100%

Sumber : Data Primer (Hasil Kuesioner), Juni 2018

Data tabel 11 tersebut di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan bahwa selalu sebanyak 42 orang (28,77%), yang menyatakan sering sebanyak 99 orang (67,81%), kadang - kadang sebanyak 5 orang (3,42), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak pernah.

Jadi dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena atasan sering memperhatikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, dengan demikian umumnya pegawai merasa puas dengan pimpinannya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan responden 67,81 yang menyatakan mempunyai rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## Kesimpulan

1. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep hasil penelitian terhadap variabel - variabel yang diteliti menunjukkan umumnya pegawai merasa puas dengan tingkat jabatan (71,92%), hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harmonis (77,40%) hubungan bawahan dengan atasan pada umumnya cukup komunikatif (60,69%), hubungan pegawai dengan rekan kerja pada jam kerja maupun di luar jam kerja sudah terjalin sangat baik, yaitu (55,48%), pegawai sangat mampu mengembangkan kreativitas dan prestasi kerja yaitu 56,85%. Dari hasil penelitian mengenai pertanyaan - pertanyaan sesuai dengan variabel - variabel bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep yaitu 65,68% atau dikategorikan puas. Dengan demikian umumnya pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.
  - a) Faktor Pendukung, pada umumnya pegawai merasa kurang puas dan bahkan malas bekerja disebabkan karena mereka ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, bahkan pendidikan yaitu 47,95%, sarana dan prasarana cukup tersedia (56,16%), atau dikategorikan pegawai merasa puas dengan sarana dan prasarana yang ada.
  - b) Faktor Penghambat, pada umumnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan perasaan senang yaitu 86,99% atau dikategorikan merasa puas, dalam memberikan tugas kepada bawahannya. Atasan selalu memperhatikan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yaitu 66,44% atau dikategorikan pegawai umumnya merasa puas dengan perhatian pimpinannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan pernyataan responden 67,81% yang menyatakan mempunyai rasa percaya diri dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## Saran

1. Agar kepuasan kerja para pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep meningkatkan maka pimpinan perlu memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Sebaiknya pimpinan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat memberikan keluwesan para bawahannya sehingga terjalin hubungan yang lebih harmonis di antara para pegawai agar kepuasan kerja pegawai meningkat di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

---

**Daftar Pustaka**

- Admosudirjo, Prajudi, S. 1992. *Dasar - Dasar Office Manajemen*, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Produser Penelitian*, Jakarta : Rineke Cipta.
- As'ad, Moh. 1998. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan suatu Pendekatan Psikologi*. Yogyakarta : Liberty.
- Blum, M.I. 1966. *Industrial Psychology and Its Social Foundation*. New York : Harper.
- Gibson, 1996. *Organisasi dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta : Erlangga.
- Hadari, Nawawi. 1992. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta : Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno, 1989. *Administrasi Pemerintah dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta : Gunung Agung.
- Handoko T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEE, Edisi Kedua.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang. M, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Martoyo, Susilo, 1999. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pangkepono, Pembahasan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997. *Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian*. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 1987. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Penilaian Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef, 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- ....., 1989. *Pengantar Motivasi*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Prasetya, Irawan. dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. *Tentang Pembinaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Edisi Kedua.
- Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999. *Tentang Pemerintahan Daerah di Indonеса*. Jakarta.
- Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian*. Jakarta.
- Wahyusumidjo. 1982. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.