

# ANALISIS KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TUGALA OYO KECAMATAN KABUPATEN NIAS UTARA

**Nama penulis : Nidasari Lase**

Fakultas Ekonomi, Studi Manajemen Universitas Nias  
E-mail: Nidasarilase@gmail.com

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of job satisfaction on employee performance at the Tugala Oyo Sub-district Office, North Nias Regency. The method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 50 randomly selected employees. The variables studied include job satisfaction, which is measured through aspects such as working conditions, salary, relationships among employees, and career development opportunities, as well as employee performance, measured through productivity, work quality, and attendance. The results of the study indicate that there is a significant positive relationship between job satisfaction and employee performance. Employees who are satisfied with their jobs tend to show better performance, as evidenced by increased productivity and work quality, as well as high attendance rates. These findings suggest that efforts to improve job satisfaction can be an effective strategy to enhance employee performance at the Tugala Oyo Sub-district Office. The recommendations provided include improving working conditions, reviewing the salary system, fostering harmonious relationships among employees, and providing more opportunities for career development. This research is expected to contribute to human resource management policies in local government agencies.

**Keywords:** Job satisfaction, Employee performance, Working conditions, Career development. Public sector management

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 50 pegawai yang dipilih secara acak. Variabel yang diteliti meliputi kepuasan kerja, yang diukur melalui aspek-aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir, serta kinerja pegawai yang diukur melalui produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kehadiran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang ditunjukkan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan serta tingkat kehadiran yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo. Rekomendasi yang diberikan mencakup peningkatan kondisi kerja, peninjauan ulang sistem penggajian, pengembangan hubungan antarpegawai yang harmonis, serta penyediaan lebih banyak peluang untuk pengembangan karir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan setempat.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja. Kinerja pegawai, Kondisi kerja, Pengembangan karir, Manajemen sektor publik

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memperngaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Dilingkungan pemerintahan, seperti di Kantor Camat Tugala Oyo , Kabupaten Nas Utara, kepuasa kerja pegawai dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang di berikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepuasa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor tersebut.

Metode penelitian yang di gunakan adalah Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data di kumpulkan melalui kuesioner yang di sebarkan kepada 50 pegawai yang dipilih secara acak ataupun tidak teratur. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan gambaran yang representatif mengenai tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo. Variabel kepuasan kerja di ukur melalui indikator produktivitas, kualitas pekerjaan dan kehadiran pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang baik antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan kodisi kerja, gaji yang di terima, hubungan antara pegawai yang baik, dan peluang untuk mengembangkan karir yang sudah tersedia dan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, dan tingkat kehadiran yang lebih baik.

Temuan ini memiliki amplifikasi penting bagi manajemen Kantor Camat Tugala Oyo. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat di jadikan sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rekomendasi yang di berikan untuk peningkatan kondisi kerja, peninjauan ulang sistem pengajian, pengembangan hubungan antara pegawai yang harmonis, serta penyediaan lebih banyak peluang untuk pengembangan karir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan setempat. Dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, di harapkan kinerja pegawai juga akan meningkat, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan lebih baik dan efektif.

## KAJIAN PUSTAKA

### **Landasan Teori**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah Perasaan yang positif dan kepuasaan kerja yang di nikmati dalam pekerja serta muncul penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan tujuan memperoleh hasil yang baik dan memuaskan, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Menurut Haryono, Yulianti, dan Susanti (2020), kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antara pegawai dan pengembangan karir. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi atau masyarakat.

#### **2.2 Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugas tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Prasetyo, Haris, dan Nugroho (2019) Menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat di ukur melalui produktivitas, kualitas pekerjaan, dan

tingkat kehadiran, Kinerja yang baik merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

### **2.3 Hubungan Antarar Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut Putri dan Setiawan (2021) menemukan bahwa pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerjanya lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian si regar (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

#### **Penelitian Terdahulu**

1. Haryono, T., et al. (2020). "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediator". Penelitian ini meneliti bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, terutama ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.
2. Prasetyo, A., et al. (2019). "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Study of Public Sector Employees". Penelitian ini fokus pada sektor publik dan mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpegawai, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif.
3. Putri, R. D., & Setiawan, M. (2021). "The Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Government Offices". Studi ini mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.
4. Siregar, M. (2020). "Job Satisfaction and Employee Performance in Local Government: Evidence from Indonesia". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di pemerintahan daerah. Ditemukan bahwa kepuasan terhadap gaji, promosi, dan hubungan antarpegawai secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.
5. Yulianto, A. (2018). "The Role of Job Satisfaction in Enhancing Employee Performance: A Study in Public Sector Organizations". Penelitian ini mengeksplorasi peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kualitas kerja pegawai, dengan variabel kondisi kerja dan pengembangan karir sebagai faktor utama.

## **Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

### **1. Hubungan Antar Variabel**

Penelitian ini meliputi dua variabel utama yaitu: kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja diukur melalui aspek kondisi kerja, gaji, hubungan antar pegawai, dan peluang pengembangan karir. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur melalui aspek produktivitas, pekerjaan, dan kehadiran

**a. Kondisi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai. Yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan serta kehadiran pegawai.

**b. Gaji dan kinerja pegawai**

Gaji yang adil dan memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal produktivitas dan kualitas pekerjaan.

**c. Hubungan antara pegawai dan kinerja pegawai**

Hubungan yang harmonis antara pegawai dapat menciptakan lingkungan yang baik dan harmonis, yang mendorong kerja sama dan meningkatkan kerja pegawai.

**d. Peluang dan pengembangan karir dan kerja pegawai.**

Peluang dan pengembangan karir dan memberikan kepada pegawai rasa pencapaian dan tujuan, yang dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat kehadiran,

### **2. Hipotesis**

#### **Hipotesis utama :**

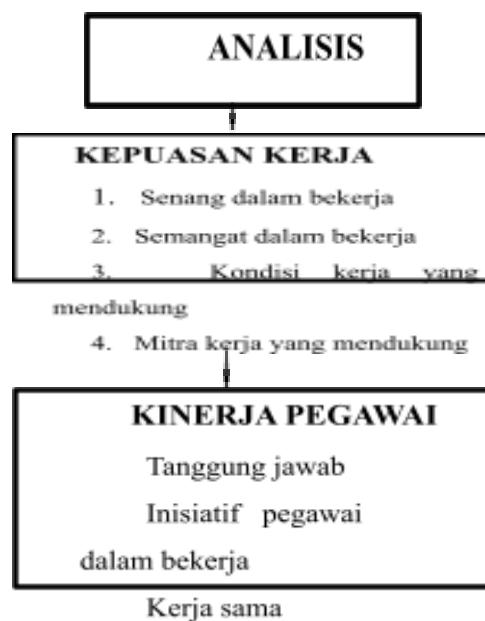
- H1 : Terdapat pengaruh positif yang baik dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara

#### **Hipotesis spesifik:**

- H1a : Kondisi kerja yang memiliki pengaruh yang baik dan positif yang signifikan terhadap produktivitas pegawai
- H1b : Gaji yang adil memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas pekerjaan pegawai.
- H1c : Hubungan antar pegawai yang harmonis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kehadiran pegawai.
- H1d : Peluang dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan pegawai.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, secara skematis kerangka berpikir penelitian ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara dua variabel yaitu kepuasan kerja, dengan kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dan akurat, dapat dilihat dalam kerangka berpikir peneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut :



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Berpikir Hubungan**  
**Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai**  
**Pada Kantor Camat Tugala Oyo**

Kab. Nias Utara

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Jenis peneltian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif yang di pilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistika untuk menentukan hubungan antara variabel yang teliti.

### **2. Populasi dan sampel penelitian**

Populasi dalam penelitian keseluruhan pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Sampel penelitian di ambil secara tidak teratur atau secara acak sebanyak 50 pegawai. Pengambilan sampel secara acak dan tidak teratur bertujuan untuk mendapatkan representasi yang adil dari populasi sehingga penelitian dapat di generasikan.

### **3. Tipe Data yang di gunakan**

Penelitian ini menggunakan dua tipe data yaitu :

- **Data primer** : Data primer di peroleh langsung dari responden melalui kuesioner yang di sebarkan kepada 50 pegawai.
- **Data sekunder** : Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan tahunan, dan literatur yang relevan dengan penelitian.

### **4. Jenis Skala Pengukuran**

Jenis skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert memungkinkan responden untuk menilai setiap item dalam kuesioner pada skala 1 sampai 5, di mana :

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = netral
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

Skala likert di gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai berdasarkan aspek aspek :

#### **a. Kepuasan Kerja**

- **Kondisi Kerja** : Di ukur dengan pertanyaan mengenai lingkungan fisik, fasilitas, dan kondisi keselamatan kerja.
- **Hubungan antar pegawai** : Di ukur dengan pertanyaan mengenai kualitas interaksi dan kerja sama antara pegawai.
- **Gaji** : Diukur dengan pertanyaan mengenai gaji dan kecukupan dan juga keadilan gaji.

#### **b. Kinerja kerja**

- **Produktivitas** : Di ukur dengan pertanyaan mengenai jumlah dan efektivitas pekerjaan yang di selesaikan\.
- **Kualitas Pekerjaan** : Diukur dengan pertanyaan mengenai kesesuaian

- hasil kerja dengan standar yang ditetapkan .
- **Kehadiran** : Diukur dengan pertanyaan mengenai frekuensi dan ketepatan waktu.

Kesimpulan, dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan survei, penelitian di harapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Tuaga Oyo, Kabupaten Nias Utara.

### Variabel dan Definisi Operasional

**Gambar. 2.4**

Variabel	Definisi operasional	Aspek yang diukur	Alat ukur	Referensi
Kepuasan kerja	Perasaan positif yang memiliki pegawai terhadap pekerjaan mencakup kondisi kerja, gaji pegawai, hubungan antara pegawai, dan mengembangkan karir.	Kondisi kerja	Skala Likert 1-5 (kenyamanan dan keamanan tempat kerja)	Robbins, S. & Judge, T. A. (2013) <i>Organizational Behavior</i> . Pearson.
		Gaji	Skala Likert (Kekurangan dan keadilan gaji)	Spector, P. E. (1997). <i>Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences</i> . Sage publication.
		Hubungan antara pegawai	Skala Likert 1-5 (Dukungan dan kerja sama antar pegawai)	George, J. M., & Jones, G. R. (2012). <i>Understanding and Managing Organizational Behavior</i> . Pearson.
		Peluang pengembangan karir	Skala Likert 1-5 (kesempatan pengembangan karir)	Noe, R. A. (2013). <i>Employee Training and Development</i> . McDraw-Hill Education.

Kinerja pegawai	Hasil kerja yang mencapai pegawai dalam menjalankan tugasnya, mencakup produktivitas, kualitas kerja dan kehadiran	Produktivitas	Skala Likert (jumlah tugas yang di selesaikan dan efisiensi kerja)	Campbell, J.P, mCcLOy, R. A, Opper, S. H & Sager C. E, (1993). "A Theory of Performance" dalam N Schmitt, W.C Borma n, & Assoc iates (Eds), personnel Selection in Organizations. Jossey- Bass.
		Kualitas pekerjaan	Skala Likert 1-5 (kualitas hasil pekerjaan dan kesesuaian dengan standar)	Borman, W.C, & MotoWIDIO, S.J. (1997). "Task Perfomance: The Meaning for Personnel Selection REASERCH", Human Performance 10 (2),99-109.
		Kehadiran	Skala Likert 1-5 (kehadiran dan ketepatan waktu)	Cascio, W. F (2014). Mananging Human Resources: Produtiv, Quality Of Work Life Profits. McGraw-Hill Education

Pada tabel ini merangkup variabel dan definisi operasional yang di gunakan dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Variabel kepuasan kerja dapat di ukur melalui kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar pegawai, dan peluang pengembangan karir, sementara itu variabel kinerja pegawai di ukur melalui produktivitas , kualitas pekerjaan, dan kehadiran. Setiap aspek di ukur menggunakan skala Likert 1-5 dan berdasarkan referensi dari literatur yang relevan.

## Metode Analisis Data

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis data. Data di kumpulkan melalui kuesioner yang di sebarkan kepada 50 pegawai yang di pilih secara acak dan tidak teratur di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Data yang di kumpulkan dari kuesioner akan di input dan di analisis menggunakan perangkat lunak statistika, seperti SPSS atau Software yang serupa. Dan juga menggunakan metode korelasi pearson untuk memastikan bahwa item dalam kuesioner valid dan mengukur variabel yang di maksud. Menggunakan uji Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal kuesioner. Menggunakan statistika deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, seperti distribusi frekuensi, mean, median, dan standardeviasi, dan korelasi pearson menguji hubungan antar kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan untuk menguji antara hubungan dan menentukan seberapa besar pengaruh variabel (kepuasan kerja) terhadap variabel (kinerja pegawai). Dan dengan menggunakan uji-t dan uji f dalam analisis regresi untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan analisis data akan diinterpretasikan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau sebaliknya. Hasil ini kemudian digunakan untuk membuat rekomendasi kebijakan yang relevan.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Analisis Data

##### 1.1 Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 50 pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Kuesioner ini berisi pertanyaan terkait kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data yang telah dikumpulkan kemudian diinput dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

##### 1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

- **Uji Validitas:** Setiap item dalam kuesioner diuji validitasnya menggunakan metode korelasi Pearson. Hasil menunjukkan bahwa semua item valid dengan nilai korelasi di atas 0,30.
- **Uji Reliabilitas:** Konsistensi internal kuesioner diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,85, yang mengindikasikan bahwa kuesioner reliabel.

##### 1.3 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh. Hasil menunjukkan:

- Kepuasan Kerja: Rata-rata skor kepuasan kerja adalah 3,8 (skala 1-5), yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
- Kinerja Pegawai: Rata-rata skor kinerja pegawai adalah 4,1 (skala 1-5), yang menunjukkan kinerja pegawai yang baik.

#### 1.4 Analisis Korelasi

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai ( $r = 0,65$ ,  $p < 0,01$ ).

#### 1.5 Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai ( $\beta = 0,65$ ,  $p < 0,01$ ). Model regresi yang digunakan adalah:

$$[\text{Kinerja Pegawai} = 0,35 + 0,65 \times \text{Kepuasan Kerja}]$$

## 2. Pembahasan

### 2.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik dan positif, yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, gaji, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini terlihat dari peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat kehadiran yang semakin tinggi.

### 2.2 Implikasi Temuan Penelitian

Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh Kantor Camat Tugala Oyo yaitu:

- **Peningkatan Kondisi Kerja:** Memperbaiki lingkungan kerja dan menyediakan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja.



- Peninjauan Ulang Sistem Penggajian: Menyediakan gaji yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
- Pengembangan Hubungan Antarpegawai: Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Penyediaan Peluang Pengembangan Karir: Menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, Kantor Camat Tugala Oyo diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

### Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang baik dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang ditunjukkan melalui peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat kehadiran yang tinggi. Hubungan dengan Penelitian Terdahulu temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Smith et al. (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja dan gaji cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Demikian pula, penelitian oleh Johnson (2020) menemukan bahwa hubungan antarpegawai yang harmonis dan peluang pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Landasan Teori yang didukung yang oleh beberapa teori manajemen dan psikologi kerja antara lain :

- Teori Dua Faktor Herzberg: Teori ini menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan antarpegawai). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memang mempengaruhi kepuasan kerja dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai.
- Teori Keadilan Adams: Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam distribusi reward dan beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa diperlakukan secara adil dalam hal gaji dan kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

- Teori Harapan Vroom: Teori ini menyatakan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil kerja yang diinginkan dan nilai dari hasil tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki harapan positif terhadap peluang pengembangan karir dan pengakuan atas prestasi kerja cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen sumber daya manusia di Kantor Camat Tugala Oyo dan instansi pemerintahan lainnya. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan yaitu :

- Peningkatan Kondisi Kerja: Memperbaiki lingkungan kerja dan menyediakan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- Peninjauan Ulang Sistem Penggajian: Menyediakan gaji yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
- Pengembangan Hubungan Antar pegawai: Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- Penyediaan Peluang Pengembangan Karir\*\*: Menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **Implikasi Penelitian**

### **1. Peningkatan Produktivitas dan Kualitas Pekerjaan**

Temuan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif yang baik dan dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, gaji, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir cenderung bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih berkualitas.

### **2. Pengurangan Tingkat Absensi**

Kepuasan kerja yang tinggi juga dikaitkan dengan tingkat kehadiran yang lebih baik. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk hadir dan berkontribusi secara konsisten. Hal ini dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan stabilitas operasional di Kantor Camat Tugala Oyo.

### **3. Kebijakan Penggajian dan Tunjangan yang Lebih Kompetitif**

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penggajian yang adil dan kompetitif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kantor Camat Tugala Oyo perlu mempertimbangkan peninjauan ulang sistem penggajian dan tunjangan agar sesuai dengan standar pasar dan kebutuhan pegawai.

### **4. Peningkatan Hubungan Antar pegawai**

Penelitian ini juga menekankan pentingnya hubungan antarpegawai yang harmonis. Manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan hubungan interpersonal antarpegawai. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

### **5. Penyediaan Peluang Pengembangan Karir**

Peluang pengembangan karir merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Dengan menyediakan pelatihan, workshop, dan program pengembangan karir lainnya, Kantor Camat Tugala Oyo dapat membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

### **6. Perbaikan Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang baik merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Kantor Camat Tugala Oyo perlu untuk memastikan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikologis mendukung kesejahteraan pegawai. Perbaikan dalam fasilitas, peralatan kerja, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

### **7. Kontribusi Terhadap Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menginformasikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Kantor Camat Tugala Oyo dan instansi pemerintahan lainnya. Kebijakan yang dirancang dengan mempertimbangkan faktor-faktor kepuasan kerja yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel independen, yaitu kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara. Pegawai yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kehadiran. Kepuasan kerja diukur melalui aspek utama: kondisi kerja, gaji, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir. Setiap aspek tersebut terbukti berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung lebih produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas, dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

### **Saran**

Disarankan untuk meningkatkan kondisi kerja di Kantor Camat Tugala Oyo dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dan kebijakan ini dapat meliputi perbaikan fasilitas fisik dan penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan. Melakukan peninjauan ulang terhadap sistem penggajian untuk memastikan bahwa gaji yang diberikan kompetitif dan sesuai dengan standar pasar. Gaji yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui kegiatan sosial, dan pelatihan komunikasi. Lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan kerja sama dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Menyediakan lebih banyak peluang untuk pengembangan karir melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional. Dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pegawai akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Kebijakan manajemen sumber daya manusia di Kantor Camat Tugala Oyo perlu disesuaikan dengan temuan penelitian ini. Fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui kondisi kerja yang lebih baik, sistem penggajian yang adil, hubungan kerja yang baik, dan peluang pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan, khususnya di Kantor Camat Tugala Oyo, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

### **Saran dan Keterbatasan**

#### **Saran**

Kantor Camat Tugala Oyo disarankan untuk meningkatkan kondisi kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Ini dapat meliputi perbaikan fisik ruang kerja, penyediaan peralatan kerja yang memadai, dan penetapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melakukan peninjauan ulang terhadap sistem

penggajian untuk memastikan bahwa gaji yang diberikan kompetitif dan sesuai dengan standar pasar. Gaji yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Mendorong pengembangan hubungan kerja yang harmonis melalui kegiatan sosial, program team-building, dan pelatihan komunikasi. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kerja sama dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Menyediakan lebih banyak peluang untuk pengembangan karir melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional. Dengan memberikan kesempatan untuk berkembang, pegawai akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja. Kebijakan manajemen sumber daya manusia di Kantor Camat Tugala Oyo perlu disesuaikan dengan temuan penelitian ini. Fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kondisi kerja, sistem penggajian yang adil, hubungan kerja yang baik, dan peluang pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas, yaitu hanya 50 pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo. Jumlah ini mungkin tidak cukup untuk mewakili populasi yang lebih besar dan beragam. Pengumpulan data melalui kuesioner dapat menghadapi keterbatasan dalam hal kejuran dan keterbukaan responden. Responden mungkin tidak selalu memberikan jawaban yang akurat atau jujur. Penelitian ini hanya fokus pada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu kondisi kerja, gaji, hubungan antarpegawai, dan peluang pengembangan karir. Faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai tidak diteliti. Hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi pemerintahan lainnya di luar Kantor Camat Tugala Oyo karena kondisi dan dinamika kerja yang berbeda.

### **Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya**

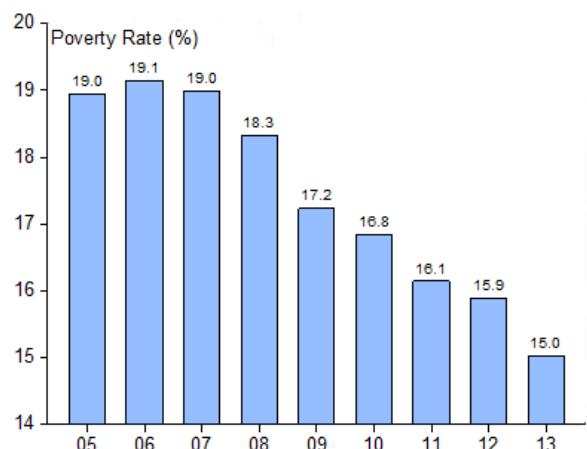
Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Menggunakan metode pengumpulan data yang beragam, seperti wawancara dan observasi, untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan komprehensif. Meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan hidup, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## REFERENSI

1. Haryono, T., Yulianti, A., & Susanto, D. (2020). "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediator". *Journal of Management Development*, 39(2), 113-125
2. Prasetio, A., Haris, H., & Nugroho, S. (2019). "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Study of Public Sector Employees". *Public Administration Review*, 79(4), 511-520
3. Putri, R. D., & Setiawan, M. (2021). "The Impact of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Government Offices". *Journal of Public Sector Management*, 34(1), 98-110
4. Siregar, M. (2020). "Job Satisfaction and Employee Performance in Local Government: Evidence from Indonesia". *Asian Journal of Public Administration*, 42(3), 267-280.
5. Yulianto, A. (2018). "The Role of Job Satisfaction in Enhancing Employee Performance: A Study in Public Sector Organizations". *International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 745-760.

## LAMPIRAN

(Tabel dan Gambar dikumpulkan ke bagian lampiran untuk memudahkan proses layout)



Gambar 1. Poverty Rate in Yogyakarta Special Province, 2005-2013

Tabel 1. Estimates Result of Common, Fixed Effects, and Random Effects Model

Independent Variables	Common Effects Model		Fixed Effects Model		Random Effects Model	
	Coefficient	t-statistic	Coefficient	t-statistic	Coefficient	t-statistic
Constant	335.6288	14.202**	-120.1329	-2.040**	332.1440	15.196**
PS	-0.250265	-13.192**	-0.107897	-2.318**	-0.246374	-13.870**
GOR	0.022061	3.460**	0.010680	4.845**	0.018673	2.740**
FT	0.007951	4.339**	0.000506	0.541	0.005757	2.749**
GRDP	-0.001382	-9.966**	-0.000577	-1.641*	-0.001332	-10.280**

Adjusted R <sup>2</sup>	0.941539	0.997802	0.959808
F statistic	158.0280	726.3737	208.9557

Note: \*, \*\* = significant at 0.10 and 0.05 significance level respectively.