

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
TATA RUANG KABUPATEN MINAHASA SELATAN”**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr. M)  
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh  
**MONIKA OKTAVIA KODONG**  
NIM. 21053021



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINSTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV  
2025**

Monika Oktavia Kodong, 2025 **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Yang Ada Dikantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa Selatan**” Di bawah bimbingan Drs. Laurens Ponggohong., M.Si. dan Margaretha A. Rundengan M.Pd.

### **ABSTRAK**

Perumusan masalah yang diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimana Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sedangkan tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai, mengidentifikasi dan menganalisis Tingkat kinerja pegawai serta untuk menganalisis dan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menjawab masalah tersebut maka penelitian ini menggunakan alat analisis Analisis deskripsif, Uji Asumsi klasik, Analisis regresi sederhana, Serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Tingkat kepuasann kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan Nilai Koefisien R (0,292) bersifat positif, dengan nilai *Correlation* 420 s/d 0,005 yang dikategorikan Kuat. Dan nilai R square (0,549), dengan presentase sebesar 54,9%.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang**

Monika Oktavia Kodong, 2025 "**The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance at the Public Works and Spatial Planning Office in South Minahasa Regency,**" under the guidance of Drs. Laurens Ponggohong, M.Si. and Margaretha A. Rundengan, M.Pd.

### **ABSTRACT**

The problem statement raised in this thesis is how job satisfaction affects employee performance . The objectives of the study are to identify and analyze the level of employee job satisfaction, to identify and analyze the level of employee performance, and to empirically analyze and test the magnitude of the influence of job satisfaction on employee performance. To answer these questions, the study uses descriptive analysis, classical assumption tests, simple regression analysis, and hypothesis testing. The results show that job satisfaction has a significant partial effect on employee performance. This proves that the higher the level of job satisfaction, the greater the increase in employee performance. The analysis results show that the Coefficient R value is 0.292 , which is positive, with a Correlation value of 0.420 to 0.005 , categorized as strong. The R-squared value is 0.549 , representing a percentage of 54.9% .

**Keywords:** Job Satisfaction, Employee Performance, Public Works and Spatial Planning Office.

## **Motto**

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, prove Them wrong”

“Gonna fight and don't stop,until your are proud”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(boy candra)

“ God has percet timing,never early,never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it's a worth to wait”

“Bila esok nanti kau sudah lebih baik,jangan lupakan masa-masa sulitmu  
Ceritakan kembali pada dunia, caramu merubah peluh jadi senyuma

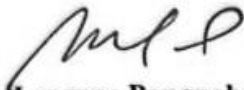
**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi oleh Monika oktavia Kodong  
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 10 September 2025

Disetujui.

Dosen Pembimbing 1



Drs. Laurens Ponggohong, M. Si  
NIP. 196102081988111001

Dosen Pembimbing 2



Dra. Margaretha Anatje Rundengan, M. Pd  
NIP. 196703101994032002

Ketua Panitia



Juliet P. T. Makinggung, SE. M. Si  
NIP. 197307222002122001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas  
Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa Selatan**

Oleh

**Monika Oktavia Kodong**

. 21053021

Telah Dipertimbangkan Didepan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manasjemen (S.Tr.M)

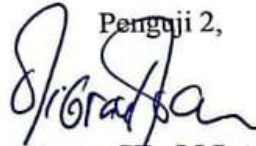
Pada Tanggal 2025

Ketua/Penguji 1,



**Drs. Laurens Ponggohong, M.Si**  
NIP. 196102081988111001

Penguji 2,



**Djibreal Djawa, SE., M.Int. Hotl. Manag**  
NIP. 196101241990111001

Penguji 3,



**Vekky Supit, SE., M.Si**  
NIP. 196411141990111001

Mengetahui :

Ketua Jurusan



**Diana Rowena S. Maramis, SE, M. Si**  
NIP. 197209152002122001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Monika Oktavia Kodong  
NIM : 21053021  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Program Studi : DIV Manajemen Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



**Monika Oktavia Kodong**  
NIM. 21053021

## **BIODATA**

Nama : Monika Oktavia Kodong  
Nim : 21053021  
Tempat Tanggal Lahir : Malola 21 Oktober 2003  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat Tempat Tinggal : Desa Malola Kec. Kumelembuai  
Nama Ayah : Maxi Kodong  
Nama Ibu : Rolly Mandey  
Alamat Orang Tua : Desa Malola Kec. Kumelembuai  
Daerah Asal : Desa Malola  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.  
Dosen pembimbing : Dosen pembimbing 1 Drs. Laurens Ponggohong M,Si  
Dosen Pembimbing 2 Dra Margaretha A. Rundengan .M.Pd  
Dosen Penguji : Penguji 1 Drs. Laurens Pongghong, M.Si  
Penguji 2 Djibrael Djawa, SE.M.Int.Hotl.Manag  
Penguji 3 Vekky Supit, SE,M.Si  
Waktu pelaksanaan : September 2025  
ujian skripsi



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, serta kasih setia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Skripsi ini dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tugas skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi di Politeknik Negeri Manado, selain itu juga Tugas Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Dalam Tugas skripsi ini bertujuan untuk membahas. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang di Kabupaten Minahasa Selatan. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Tugas Skripsi ini, peneliti sadari bahwa ada begitu banyak bantaun yang telah diterima oleh pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyelesaian proposal ini:

1. Dra. Maryke Alelo MBA selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Diane Tangian SH,M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang Akademik
3. Selvie R, Kalele SE,M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan umum.
4. Rudolf Estehpanus Goliath Maith ST,M,Si Selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Juliet P.T. Makinggung SE,M.Si Selaku Wakil Direktur Bidang perencanaan dan kerja sama serta Ketua Panitia Seminar Tugas Akhir Dan Skripsi
6. Diana Roweina S ,Maramis SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Arifmanuel Kolondam SE,MM, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis
8. Pricilia Raming SE.M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
9. Drs. Laurens Ponggohong M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1
10. Margaretha Rundengan Mpd, selaku Dosen pembimbing 2
11. Djibrael Djawa, SE, M.Int.Hotl.Manag, selaku Dosen pembahas 2
12. Vekky Supit SE, M.Si, selaku Dosen pembahas 3. Sekaligus sekertaris panitia Tugas Akhir dan Skripsi tahun 2025.

13. Kepada Papa Maxi Kodong Dan Mama Rolly Mandey terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan peneliti, mama dan papa yang selalu memberikan motivasi dan menasehati peneliti sehingga peneliti ada ditahap ini, terima kasih atas semua doa dan dukungan yang telah di berikan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan studi ini, ini semua peneliti persembahkan untuk papa dan mama.
14. Kepada kaka Yoel dan adik Risky, terimakasih juga buat dukungan kalian yang begitu luar biasa bagi peneliti sehingga peneliti boleh ada ditahap ini
15. Terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam penyusunan Tugas skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi.

Manado, 10 September 2025  
Peneliti:

Monika kodong

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	.iii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....	vi
LEMBAR KEASLIAN TULISAN .....	vii
BIODATA MAHASISWA .....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakangl .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Pembatasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat.....	7
<b>BAB II .... KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Pengertian kepuasan kerja dan kinerja pegawai.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi variabel (X).....	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi variabel (Y).....	11
2.1.4 Kerangka pemikir teoritis .....	11
2.1.5 indikator kepuasan kerja dan kinerja pegawai.....	15
2.1.6 Tujuan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .....	17
2.1.7 Prinsip-prinsip kepusan kerja .....	18
2.1.8 Prinsip-prinsip kinerja pegawai .....	18
2.3 Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai .....	19
2.4 Hasil penelitian terdahulu .....	20
2.1.4 Perebedaan dengan penelitian sebelumnya .....	22
2.5 Alur pikir .....	23
2.6 Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian .....	26
3.2.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2.2 Metode Penelitian .....	27
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	28
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	31

3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	32
3.5.1	Definisi Operasioanl Variabel kepuasan kerja .....	32
3.5.2	Definisi Operasional Variabel kinerja pegawai.....	34
3.6	Pengukuran Variabel .....	37
3.7	Analisis Data .....	38
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.7.2	Total skor .....	38
3.7.3	Uji validitas dan Realibitas .....	39
3.7.4	Analisis regresi linear sederhana .....	41
3.7.5	Uji hipotesis .....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.1.2	Lokasi&Email perusahaan.....	45
4.1.3	Visi dan Misi perusahaan.....	47
4.1.4	Sumber daya perusahaan .....	47
4.1.5	Struktur organisasi .....	48
4.1.6	Uraian kerja .....	49
4.2	Hasil Analisis .....	56
4.2.1	Karakteristik Responden.....	57
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik .....	59
4.2.3	Output analisis instrument jawaban responden .....	62
4.2.4	Analisis total skor .....	66
4.2.5	Uji validitas dan realibitas .....	69
4.2.6	Analisis grafik.....	
4.2.7	ouput analisis korelasi dan regresi linear sederhana.....	75
4.2.8	Uji hipotesis.....	78
4.3	Pembahasan .....	80
4.3.1	Gambaran kepuasan kerja pada kantor PUTR.....	80
4.3.2	Gambaran kinerja pegawai pada kantor PUTR.....	81
4.3.3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang Ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan.....	83
4.4	Implementasi .....	86
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
5.1	Kesimpulan .....	88
5.2	Saran .....	89
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN.</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Hasil Penelitian terdahulu.....	21
3.1	Tempat dan waktu penelitian.....	27
3.2	Jumlah seluruh pegawai (PUTR).....	32
3.3	kisi-kisi instrument kepuasan kerja.....	35
3.4	Kisi- Kisi Intrumen kinerja pegawai.....	37
3.5	Total skor.....	40
4.1	Karakteristik berdasarkan kelamin.....	58
4.2	Karakteristik berdasarkan pendidikan.....	59
4.3	Karakteristik berdasarkan usia.....	59
4.4	Deskripsi variabel X Dan Y.....	61
4.5	Rentang skala nilai dari kategori.....	63
4.6	instrument jawaban kepuasan kerja... ..	64
4.7	instrument jawaban kinerja pegawai.....	65
4.8	Analisis total skor variabel kepuasan kerja.....	66
4.9	Analisis total skor variabel kinerja pegawai.....	67
4.10	uji validitas kepuasan kerja.....	69
4.11	uji validitas kinerja pegawai.....	70
4.12	uji realibitas kepuasan kerja.....	70
4.13	uji kinerja kinerja pegawai.....	71
4.14	Hasil korelasi.....	75
4.15	Hasil regresi sederhana.....	76
4.16	Coefficients.....	77
4.17	Uji T.....	78

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka pikir .....	14
4.2	Gambar perusahaan .....	45
4.3	Lambang perusahaan .....	46
4.4	Struktur perusahaan .....	49
4.5	Grafik histogram .....	73
4.6	Normal plot .....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
Lampiran 1	Uji validitas kepuasan kerja.....	92
Lampiran 2	Uji validitas kinerja pegawai.....	93
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 4	Skor kepuasan kerja.....	95
Lampiran 5	Skor kinerja pegawai.....	96
Lampiran 6	presentase kepuasan kerja.....	97
Lampiran 7	presentase kinerja pegawai.....	99
Lampiran 8	Pengambilan data.....	102

## **BAB 1**

### **LATAR BELAKANG**

#### **1.1 Latar belakang**

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintahan seperti Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang kabupaten Minahasa Selatan memiliki Peran vital dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat di kabupaten minahasa selatan. Oleh Karena Itu, kinerja optimal dari setiap pegawainya menjadi sangat penting untuk memastikan terlaksananya program dan proyek pembangunan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang secara luas diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja . Kepuasan kerja yang mencerminkan sejauh mana individu merasa positif dan terpenuhi dengan aspek-aspek pekerjaannya, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta kompensasi yang diterima. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, absensi, turnover yang tinggi, dan pada akhirnya, penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah aspek fundamental yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam sebuah organisasi. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan menunjukkan kinerja optimal. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat menjadi penghambat serius bagi pencapaian tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintah yang memegang

peran vital dalam pelayanan publik dan pembangunan daerah seperti. Dinas pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan memiliki tanggung jawab besar dalam merencanakan, membangun, dan memelihara infrastruktur serta menata ruang wilayah. Sifat pekerjaan yang kompleks, menuntut keahlian teknis, dan sering kali berhadapan dengan target waktu yang ketat, secara ini dapat menciptakan tekanan bagi pegawainya. Meskipun harapan idealnya adalah seluruh pegawai merasa puas dan termotivasi, realitas dilapangan sering kali menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan yang perlu diidentifikasi dan diatasi. Fenomena ini menjadi relevan untuk diteliti di kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan mengingat dinamika dan tantangan yang dihadapi dalam sektor pembangunan. Efektivitas dan efisiensi birokrasi sangat bergantung pada semangat dan dedikasi para pegawai. Jika kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan, rendah, hal ini berpotensi menghambat pelaksanaan proyek-proyek strategis daerah, menyebabkan keterlambatan, atau bahkan kegagalan dalam mencapai target pembangunan yang telah ditetapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja di berbagai sektor dan organisasi. namun konteks instansi pemerintahan dengan karakteristik dan regulasi yang unik, serta spesifik pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten minahasa, memerlukan studi yang lebih mendalam. Peneliti ini diharapkan dapat dapat komprehensif mengenai sejauh mana tingkat kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata

Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Di lingkungan birokrasi, kepuasan kerja pegawai seringkali menjadi tantangan tersendiri. Faktor-faktor seperti sistem pengajian yang belum optimal, lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang tidak seimbang, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, serta gaya kepemimpinan atasan, dapat mempengaruhi tingkat, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, jika masalah ini tidak diatasi, dampaknya bisa sangat terasa pada kinerja pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas (PUTR). Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di berbagai sektor. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, inovatif, dan loyal terhadap organisasi. Namun, belum banyak penelitian spesifik yang mengkaji secara mendalam bagaimana hubungan ini terwujud dalam konteks kantor Dinas pekerjaan umum dan tata ruang khususnya di kabupaten minahasa selatan. Hal ini penting mengingat karakteristik unik di instansi pemerintah dan sifat pekerjaan di bidang (PUTR), yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab yang tinggi, serta interaksi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi pimpinan Dinas PUTR Kabupaten Minahasa selatan dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, permasalahan kinerja yang mungkin timbul akibat rendahnya kepuasan

kerja dapat diidentifikasi dan diatasi secara lebih efektif. Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, dan ini berlaku dimana pun, termasuk di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan. Secara umum pegawai merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen pada organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, terutama di lingkungan kantor dinas seperti Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif dan berdedikasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas hasil. Dan juga memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman dan saling mendukung itu sangat penting, ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja sama dan menyelesaikan tugas-tugas proyek yang efisien. Dan juga atasan memberikan penghargaan atas pencapaian kepada pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dan menghargai dan mendukung kesejahteraan bawahan akan menciptakan iklim kerja yang positif. Hal ini akan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai bersifat timbal balik. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai dan kinerja yang baik selalu meningkatkan kepuasan. Kepuasan kerja adalah fondasi yang kuat untuk kinerja pegawai yang optimal. Dengan fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan, Dinas PUTR dapat memastikan bahwa pegawainya tidak hanya melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi juga melakukannya dengan semangat dan dedikasi, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan lebih kecil

kemungkinannya untuk mencari pekerjaan yang baik. Karakteristik pekerjaan yang menarik menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kepuasan. di Dinas PUTR pekerjaan yang bervariasi mulai dari perencanaan tata ruang hingga pengawasan langsung di lokasi proyek dapat menjaga pegawai tetap termotivasi. Kepuasan kerja bukan hanya tentang kesejahteraan pegawai, tetapi juga merupakan investasi penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas Dinas PUTR.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat kepuasan kerja pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan sudah optimal.
2. Bagaimana pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan.
3. Bagaimana implikasi dari kepuasan kerja pegawai terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta proyek pembangunan infrastruktur dan penaatan ruang di Kabupaten Minahasa Selatan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

## **1.4 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah akan dilaksanakan di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan, khususnya yang ada dibagian

kepegawaian umum. Fokus akan diberikan kepada bidang kepegawaian dalam meningkatkan keahlian spesifik yang diperlukan untuk pembangunan unfastruktur yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kinerja pegawai
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai

### **2. Manfaat**

Adapun Manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti penelitian, ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti dan mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di Kabupaten Minahasa selatan.
- b. Bagi pihak akademik, dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan, Pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas pekerjaan umum dan Tata ruang di Kabupaten Minahasa selatan.

- c. Bagi pihak perusahaan, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah dan kendala yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas pekerjaan umum dan Tata ruang di Kabupaten Minahasa selatan.

## **BAB 11**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian kepuasan kerja**

Tingkat kepuasan kerja seseorang bekerja juga dikenal sebagai kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai adalah ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehubungan dengan sifat tugas mereka. Hasil pekerjaan mereka mempengaruhi hasil kerja sehubungan dengan sifat tugas, bentuk pengawasan yang mereka terima dan perasaan lega agar menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut sutrisno (2019:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan di definisikan sebagai tingkat afektif dan positif yang dialami oleh pegawai sebagai hasil dari evaluasi subjektif mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang relevan dengan tugas pembangunan infrastruktur dan penataan ruang daerah. Tingkat afektif positif ini mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu terpenuhi dalam konteks pekerjaan mereka di dinas pekerjaan umum dan tata ruang. Menurut sunyoto (2003): kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Kinerja pegawai di kantor Dinas pekerjaan umum dan Tata ruang di Kabupaten Minahasa selatan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, target, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja ini secara langsung berkontribusi pada keberhasilan dinas dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang yang efektif dan efisien di wilayah kabupaten Minahasa selatan, demi kesejahteraan masyarakat. Menurut para ahli Rivai dan sagala (2018): Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut membentuk cara pelanggan bersikap terhadap perusahaan berikut ada beberapa uraian faktor utama yang mempengaruhi kepuasan pegawai.

1. Nilai moral dan keyakinan individu sangat mempengaruhi cara mereka berperilaku sebagai pegawai.
2. Faktor kepuasan kerja dan kinerja pegawai dimana kepuasan kerja yang memiliki pemahaman lebih baik dari kinerja cenderung bersikap lebih bertanggung jawab, seperti apa yang mereka kerjakan.

3. Budaya dan lingkungan sosial seperti budaya lokal, norma masyarakat, serta pengaruh keluarga dan teman bisa membentuk pandangan seseorang tentang apa yang dianggap etis atau tidak.
4. Situasi ekonomi seseorang yang mendorong tindakan tidak baik di kantor

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1). Faktor individu pegawai merujuk pada setiap orang atau perorangan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, Penting untuk memahami bahwa setiap individu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda.
- 2). Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi suasana, dan faktor-faktor yang di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan.
- 3). Faktor eksternal faktor ini bersifat dinamis dan seringkali membutuhkan kepekaan untuk dikenali serta direspon dengan tepat.

### **2.1.4 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi Simamora (2006:5), Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Bisnis para karyawannya Kinerja pegawai pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan

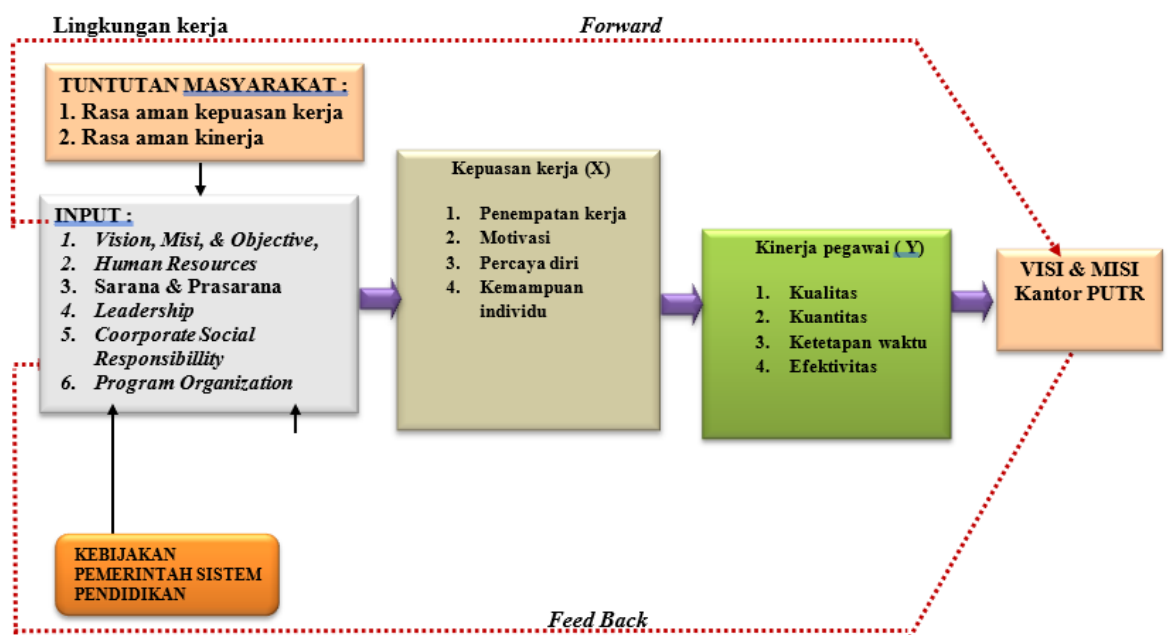
kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, kepuasan Pelayanan karyawan, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

1. Kinerja pegawai dapat diukur dari sikap kepuasan pelayanan yang dimiliki masing-masing karyawan. Kepuasan Pelayanan kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Menurut Siagian (2013:305), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para Karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kepuasan Pelayanan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.
2. Kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh Tingkat Pencapaian kepuasan kerja Sesuai dengan harapan perusahaan. Artinya ketika seorang pegawai berhasil memenuhi atau bahkan melebihi target, tujuan, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian tersebut mencakup aspek produktivitas, kinerja pegawai, kedisiplinan, kreativitas, serta kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan pegawai yang mencapai tingkat pencapaian kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan biasanya dianggap berkinerja tinggi dan memberikan nilai tambah kepada organisasi. Menurut Hansen dan Mowen (2011:23), kepuasan dalam bahasa Inggris bahwa "*quality is a relative measure of goodness*". Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan merupakan

tingkat keunggulan (*excellence*) atau ukuran relatif dari kebaikan (*goodness*).

Aria dan atik (2018:16), menyatakan bahwa kepuasan pelayanan merupakan komponen penting yang harus diperhatikan dalam memberikan kepuasan pelayanan prima.

3. Dan juga pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi dan dampaknya pada kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.
4. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, dapat disusun suatu kerangka berpikir sebagai berikut



Pada gambar ini kita bisa melihat alur hubungan antara kepuasan kerja, kinerja pegawai, hingga pencapaian visi dan misi organisasi.

Pertama, kita mulai dari tuntutan masyarakat, yaitu adanya rasa aman baik dari sisi kepuasan kerja maupun dari sisi kinerja. Tuntutan inilah yang menjadi dorongan utama bagi organisasi untuk terus meningkatkan kualitasnya.

Untuk menjawab tuntutan tersebut, organisasi membutuhkan input. Input ini mencakup visi, misi, dan tujuan organisasi, ketersediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, kepemimpinan yang efektif, tanggung jawab sosial, serta program-program organisasi. Semua faktor ini menjadi fondasi agar pegawai merasa puas dalam bekerja.

Selanjutnya, dari input tersebut lahirlah kepuasan kerja pegawai, yang dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu penempatan kerja yang sesuai, adanya motivasi, rasa percaya diri, serta kemampuan individu.

Jika kepuasan kerja ini terbangun dengan baik, maka dampaknya langsung terlihat pada kinerja pegawai. Kinerja ini bisa diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu penyelesaian, dan efektivitas kerja.

Kemudian, ketika kinerja pegawai meningkat, secara otomatis akan berkontribusi pada tercapainya visi dan misi Kantor PUTR, sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.

Terakhir, ada faktor eksternal berupa kebijakan pemerintah dalam sistem pendidikan yang berperan memberikan umpan balik. Feedback ini akan memperkaya input dan mendorong organisasi untuk terus melakukan perbaikan berkelanjutan.

Dengan demikian, alur ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai jembatan antara input organisasi dengan kinerja pegawai, yang akhirnya mendukung terwujudnya visi dan misi lembaga.”

### **2 .1.5 Indikator Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai**

Ada beberapa indikator kepuasan kerja dan kinerja pegawai

#### 1. Gaji dan kompensasi

Gaji adalah imbalan dasar atau pembayaran utama yang diberikan secara rutin kepada pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan, ini adalah bentuk kompensasi finansial yang di sepakati dalam kontrak kerja sebagai balas jasa waktu, tenaga, keahlian, dan tanggung jawab.

#### 2. Manfaat dan fasilitas

Indikator manfaat di Dinas PUTR Kabupaten Minahasa selatan secara umum akan berkaitan dengan dampak positif dari pelaksanaan tugas dan fungsinya terhadap masyarakat dan pembangunan daerah.

#### 3. Lingkungan kerja dan hubungan antar personal

Hubungan antarpersonal yang sehat adalah fondasi bagi kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan ini mencakup interaksi antara atasan-bawahan dan sesama kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja optimal dan kenyamanan pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

#### 4. Kesempatan pengembangan karier

Meningkatkan kesempatan pengembangan diri dan karier bagi para pegawainya, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang pekerjaan umum dan tata ruang.

5. Pengakuan dan penghargaan

Dinas PUTR Kabupaten Minahasa selatan dapat memastikan bahwa upaya dan prestasi pegawainya diakui secara layak, pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

6. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi

Mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik di lingkungan kantor pemerintahan seperti di, Dinas PUTR Minahasa selatan memang memiliki tantangan tersendiri, terutama mengingat beban kerja dan tanggung jawab yang seringkali besar.

7. Kepemimpinan dan manajemen

Meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemennya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai dan kepuasan kerja di kantor Dinas PUTR

8. Tujuan dan nilai organisasi

Dengan menanamkan tujuan dan nilai-nilai ini, Dinas PUTR Kabupaten Minahasa selatan dapat membangun budaya kerja yang kuat, meningkatkan kinerja, dan pada akhirnya memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah tersebut.

### **2.1.6 Tujuan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tujuan kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja
2. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan inovasi
3. Untuk mengurangi tingkat absensi dan turnover
4. Untuk mencupatkan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif
5. Untuk meningkatkan pelayanan publik

### **2.1.7 Prinsip-Prinsip Kepuasa Kerja**

1. Pemenuhan kebutuhan pegawai, prinsip dasar ini menekankan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan pegawai.
2. Faktor motivator dan higienis ini adalah faktor yang jika ada akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai.
3. Kesesuaian antara harapan dan realita kepuasan kerja terjadi ketika ada keselarasan antara apa yang di harapkan pegawai dari pekerjaanya dengan apa yang benar-benar mereka terima.
4. Keadilan pegawai akan merasa puas jika mereka merasakan adanya keadilan dalam perlakuan organisasi.
5. Karakteristik meskipun bukan teori kepuasan murni, model ini menidentifikasi karakteristik pekerjaan yang dapat secara langsung memengaruhi kepuasan kerja.

### **2.1.8 Prinsip-Prinsip Kinerja Pegawai**

1. Kejelasan tujuan dan sasaran, setiap pegawai harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka.
2. Kompetensi dan kapasitas yang memadai, pegawai yang ada di Dinas (PUTR) harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas mereka.
3. Lingkungan kerja yang mendukung, kinerja akan optimal di lingkungan kondusif dan suportif.
4. Umpan balik dan pengakuan yang konsisten, pegawai membutuhkan umpan balik yang konstruktif, spesifik, dan tepat waktu mengenai kinerja mereka.
5. Motivasi dan keterlibatan, pegawai yang termotivasi dan merasa terlibat dengan pekerjaan dan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.
6. Keadilan dan transparansi, sistem penilaian kinerja, promosi, kompensasi, dan pembagian tugas yang dilakukan secara adil, objektif, dan transparan.
7. Akuntabilitas yang jelas, setiap pegawai harus memiliki tanggungjawab atas hasil kinerja mereka.
8. Pengembangan berkelanjutan, kinerja bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah proses yang dinamis.

### **2.3 Hubungan Antar Konsep Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan, supervisi dari atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Ketika

karyawan puas dengan aspek-aspek ini, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan bertanggung jawab.

Dalam konteks dinas pekerjaan umum dan Tata ruang Kabupaten Minahasa Selatan, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi. hal ini terlihat dari lima indikator kinerja utama bernardin: Kepuasan pegawai , kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang akan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. kepuasan terhadap kompensasi yang adil akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. dukungan dari atasan dan kerja sama tim yang baik akan mendorong penyelesaian tugas yang lebih cepat dan akurat, serta menumbuhkan rasa kepemilikan. Kinerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja di sisi lain, ketika seseorang berkinerja baik dan mencapai hasil yang memuaskan, mereka akan mendapatkan pengakuan, penghargaan, atau bahkan meningkatkan rasa bangga dan puas terhadap pekerjaannya.

dengan demikian, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka akan mencapai kinerja optimal sesuai harapan organisasi.

#### **2.4 Hasil penelitian terdahulu**

Dalam melakukan penelitian, temuan penelitian sebelumnya dapat dijadikan acuan untuk menyempurnakan teori. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitiann yang akan dilakukan, pada tabel berikut ini.

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian terdahulu**

NO	Judul penelitian terdahulu	Hasil pembahasan
1	”Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada Di Kantor Dinas Pekerjaan umum dan tata ruang kab.minahasa selatan	Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR
2	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR	Dari hasil regresi linear sederhana , ternyata kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PUTR
3	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas PUTR	Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUTR
4	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Dinas PUTR	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan masih dikategorikan tinggi, dan ada pengaruh positif kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
6	’Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR	Pegawai Dinas PUTR Kabupaten Minahasa Selatan tahun 2025 dengan jumlah sampel 45 responden dari 72 populasi menggunakan simple random sampling.
7	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PUTR	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik field research, library research, serta kuesioner berbasis skala Likert. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, dan uji T melalui SPSS.

8	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PUTR	Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, keamanan kerja, supervisi, kondisi kerja; sedangkan indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.
8	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PUTR	Memberikan kontribusi terbaru (tahun 2025) dengan hasil empiris, metode lebih representatif, serta saran praktis kepada pimpinan instansi agar memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
9	’Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan nilai signifikansi 0,01 (<0,05). Hubungan dikategorikan kuat dan positif.
10	“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor PUTR	Fokus pada pegawai Dinas PUTR dengan hasil beragam, ada yang menunjukkan pengaruh signifikan dan ada yang tidak signifikan.

#### 2.4.1 Perbedaan hasil penelitian terdahulu

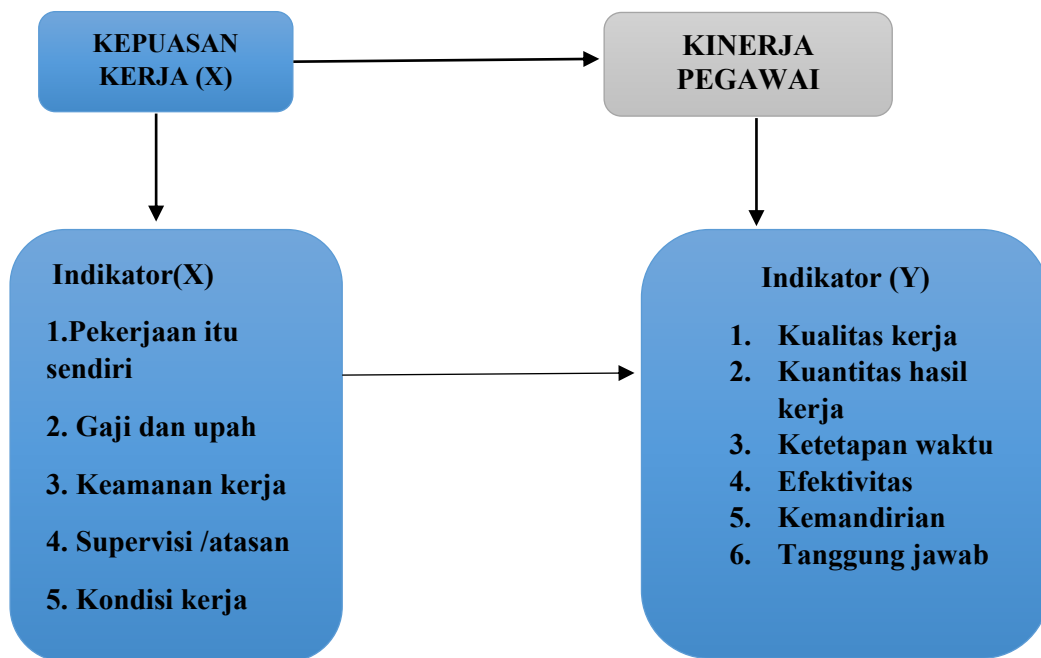
Penelitian terdahulu Fokus pada pegawai Dinas PUTR dengan hasil beragam, ada yang menunjukkan pengaruh signifikan dan ada yang tidak signifikan. Sedangkan penelitian ini Pegawai Dinas PUTR Kabupaten Minahasa Selatan tahun 2025 dengan jumlah sampel 45 responden dari 72 populasi menggunakan simple random sampling, Sebagian besar menggunakan regresi linear sederhana tanpa uraian detail mengenai instrumen maupun teknik sampling Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik field research, library research, serta kuesioner berbasis skala Likert. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, dan uji T melalui SPSS, Tidak dijelaskan secara rinci indikator dari variabel kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, keamanan kerja, supervisi, kondisi kerja; sedangkan indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab, Hasil tidak konsisten: sebagian

menemukan pengaruh kuat dan signifikan, sebagian lain tidak signifikan, Menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan nilai signifikansi 0,01 ( $<0,05$ ). Hubungan dikategorikan kuat dan positif. Belum memberikan rekomendasi praktis yang jelas untuk peningkatan kinerja pegawai, Memberikan kontribusi terbaru (tahun 2025) dengan hasil empiris, metode lebih representatif, serta saran praktis kepada pimpinan instansi agar memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **2.5 Alur pikir**

Apabila suatu perusahaan dimana karyawannya telah merasakan kepuasan atau puas dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dan akan memberikan pertumbuhan pada instansi atau perusahaan menjadi lebih baik atau bahkan bisa sebaliknya, dimana jika karyawannya tidak merasakan kepuasan atau tidak puas dalam bekerja maka akan berdampak pada kinerja yang kurang baik dan hal tersebut terjadi karena adanya pembentukan dari pada masing-masing karyawan sehingga akan memberikan pertumbuhan pada perusahaan menjadi kurang baik, sebab kinerja pegawai adalah bermutu atau tidak bermutu perolehan dari suatu proses yang telah diperoleh dalam pelaksanaan serangkaian pekerjaan pada suatu perusahaan dan kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian telah teoritis seperti yang diuraikan diatas maka dapat dilihat alur pikir penelitian pada gambar 1 berikut ini:



## 2.6 Hipotesis

Dari uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Diduga kepuasan kerja berpegaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa Selatan. lokasi ini dipilih karena merupakan pusat operasional dan administratif yang memegang seluruh data, dokumen, serta menjadi tempat beraktivitasnya seluruh staf dan pejabat terkait program dan kebijakan infrastruktur di Minahasa Selatan.

Waktu penelitian di mulai dari bulan Febuari-Mei selama (4 Bulan) penetapan waktu ini memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif, baik melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi, serta memberikan cukup waktu untuk analisis data dan penyusunan laporan akhir.

**Tabel 3.1**  
**Tempat dan Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Observasi dan pengajuan judul	Febuari 2025-Mei 2025	Peneliti dan panitia
2	Bimbingan proposal skripsi	Juni-juli 2025	Dosen pembimbing
3	Ujian proposal skripsi	Juli 2025	Panitia dan peneliti
4	Pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian	Agustus	Peneliti
5	Bimbingan dan penyusunan	Agustus	
6	Bimbingan dan penyusunan	Agustus	
7	Ujian skripsi		
8	Perbaikan skripsi		

*Sumber: diolah oleh peneliti 2025*

## **3.2 Metode dan jenis penelitian**

### **3.2.1 Jenis penelitian**

Penelitian ini mendapatkan informasi yang sangat lengkap dan mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selata. Maka jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel pengaruh atau dampak ( variable terkait). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variable independen terhadap kepuasan kerja.

Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan sistematis dan objektif dalam data numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang valid dan handal tentang fenomena atau masalah tertentu. Pendekatan penelitian kuantitatif bersifat konfirmasi karena berfokus pada pengujian hipotesis dan teori. Dalam aktivitas penelitian, seorang peneliti menyatakan hipotesis terlebih dahulu, kemudian mengujinya dengan data empiris untuk melihat apakah hipotesis tersebut didukung (johnson&christensen, 2014).

### **3.2.2 Metode penelitian**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1.) Metode deskriptif ( Descriptive metode)**

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena kejadian, atau kondisi secara sistematis, faktual, dan akurat tanpa melakukan manipulasi variable. Dalam hal ini dengan mengamati dan

mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran variable utama yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.) Metode penelitian lapangan (field research)

Metode ini dilakukan dengan melakukan survei langsung lapangan di suatu perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Kenneth D. Bailey (1994) dan Lawrence Neuman (2003) menghubungkan penelitian lapangan dengan etnografi, di mana peneliti dapat terlibat secara aktif dalam pengamatan panjang terhadap kepuasan atau interaksi sosial, melihat bagaimana orang merasa puas dengan pekerjaannya mereka.

3.) Metode penelitian kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan materi-materi dari beberapa ahli teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data pada dasarnya adalah ketika kita mengelompokan informasi sesuai bentuk dan cara penggunaanya. Menurut (sutabri,2005), data adalah bahan menta yang diproses untuk menyajikan informasi. Data adalah suatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya pengolahan. data bisa berupa suatu keadaan, gambar, suara,huruf,angka,matematika,bahasa ataupun simbol-simbol lainya yang

dapat digunakan sebagai bahan untuk melihat lingkungan, objek, kejadian, ataupun konsep.

Sedangkan menurut (susanto, 2002), Data adalah fakta yang dapat digunakan sebagai input dalam menghasilkan informasi, data dapat berupa bahan untuk diskusi, pengambilan keputusan, perhitungan, atau kalimat, tetapi juga dalam bentuk suara, gambar, dan gerak, baik dalam bentuk dua dimensi untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan dua jenis data yaitu:

#### 1.) Data primer

Data primer adalah data dimana di peroleh secara langsung dari objek penelitian, (sumarsono, metode riset sumber daya manusiis 2004). Dimana dapat berupa wawancara langsung dengan bagian SDM dan salah satu dari karyawan serta menyebarkan angket keseluruhan karyawan guna menyakinkan benar-benar mengadakan penelitian data primer adalah data yang diperole dari responden melalui kusioner atau jga data hasil penelitian.

Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan unum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

#### 2.) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti (sumarsono s,2004) Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oeh organisasi yang bukan pengolahanya. Data ini brupa gambaran umum perusahaaa, seperti profil perusahaan, struktur organisasi

yang diperoleh di dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan

### **3.3.2 Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan: 2010), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian, dalam hal kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner yaitu kumpulan pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur kemudian disebarakan kepada responden sehingga informasi yang berasal dari objek penelitian dapat mendekati gambaran sebenarnya mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang di kabupaten minahasa selatan.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### ❖ Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono 2016:119).

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 72 orang pegawai dan sampel yang diambil adalah sampel probabilitas, dengan menggunakan metode Stratified Random Sampling. pada Kantor Dinas Pekerjaan umum dan Tata ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan. populasi yang akan diteliti relative heterogen karena terdiri dari beberapa tingkat jabatan dan golongan. selain itu, para pegawai tersebut bekerja pada bidang-bidang yang berbeda.

#### ❖ Sampel

Sampel adalah orang yang akan dimintai informasi atau memberikan informasi. Hasil riset yang pada nantinya berhasil didapatkan dari sebuah sampel ini, maka akan muncul kesimpulannya. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah probabilitas sampling dengan menggunakan metode simple random sampling sebanyak 45 responden.

**Tabel 3.2****Jumlah Seluruh Pegawai Kantor Dinas PUTR Kab.Minsel**

No	Jabatan	Jumlah
1	Pegawai Tetap	59
2	THL	13
<b>Total Pegawai</b>		<b>72</b>

**3.5 Definisi Operasional Variabel Dalam Pengukuran**

Definisi oprasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interprsetasi berbeda dari variable yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur dalam sebuah penelitian. Variable dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variable penelitian adalah sebagai berikut:

**3.5.1 Definisi Operasional Kepuasan Kerja (X)**

Kepuasan kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai respons emosional atau sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Ini mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan pegawai terpenuhi oleh pengalaman kerja mereka. Pengukuran kepuasan kerja umumnya dilakukan melalui kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang mencakup berbagai dimensi, biasanya diukur dengan skala bertingkat (misalnya, skala Likert), di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidakpuasan mereka. Kepuasan kerja dapat

dilihat melalui beberapa indikator yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji dan tunjangan, 3) supervisi (atasan), 4) rekan kerja.

Adapun Indikator Dari kepuasan kerja Dapat Dilihat Pada Tabel 3.1 Dengan Kisi-Kisi Instrumen Sebagai Berikut

**Tabel 3.3**  
**Kisi-Kisi Instrument kepuasan pegawai**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kepuasan pegawai "lock" (2012)	Pekerjaan itu sendiri ( <i>the job itself</i> )	a. Tantangan & Variasi: Seberapa menarik dan bervariasi tugas yang dikerjakan.	1
		b. Otonomi: Tingkat kebebasan dalam menentukan cara kerja	2
	Gaji & tunjangan ( <i>salary and benefits</i> )	a) Keadilan Gaji: Merasa gaji sesuai dengan upaya dan tanggung jawab.	3
		b) Kecukupan Gaji: Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	4
	Supervisi (atasan) ( <i>supervision</i> ) "supervisor")	a) Dukungan & Bimbingan: Atasan memberikan arahan dan umpan balik yang membangun.	5
		b) Keadilan: Perlakuan atasan yang adil dan tidak memihak.	6
	Rekan kerja ( <i>coworkers</i> )	a) Kerja Sama Tim: Tingkat kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja.	7
		b) Hubungan Interpersonal: Suasana pertemanan dan interaksi yang positif.	8

*Sumber Data lock (2012)*

Butir-butir pertanyaan kepuasan kerja (X) tersebut dihimpun dalam paket instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban yakni: sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), sangat tidak setuju (STS) Tidak setuju (TS).

### 3.5.2 Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pegawai didefinisikan sebagai perilaku yang dapat diamati dan diukur yang berkontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai adalah tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab disuatu organisasi. Pengukuran kinerja ini diukur lewat observasi langsung terhadap pegawai saat pegawai melaksanakan tugas untuk menilai efektivitas dan efisien kerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa indikator sebagai berikut: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas, 3. Ketetapan waktu, 4. Efektivitas, 5. Tanggung jawab. Adapun Indikator Dari kinerja pegawai Dapat Dilihat Pada Tabel 3.3 Dengan Kisi-Kisi Instrumen Sebagai Berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrument Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
<b>Kinerja Pegawai “Bernandin” (2007)</b>	<b>Kualitas Kerja</b> <i>(Quality Of Work)</i>	1. Akurasi Perhitungan Dalam Penyusunan RAB Proyek Infrastruktur	1
		2. Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) Bidang PUTR	2
	<b>Kuantitas Kerja</b> <i>(Quantity Of Work)</i>	1. Jumlah Laporan Pekerjaan Yang Diselesaikan Per Bulan	3
	<b>Ketepatan Waktu</b> <i>(Timeliness)</i>	1. Kepatuhan Terhadap Jadwal Kerja Harian	4
		2. Kecepatan Respons Terhadap Pengaduan Masyarakat	5
	<b>Efektivitas</b> <i>(Effectiveness)</i>	1. Persentase Target Kerja Yang Tercapai	6
		2. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Proyek	7
	<b>Tanggung Jawab</b> <i>(Responsibilit)</i>	1. Kesiediaan Bekerja Lembur Saat Dibutuhkan	8
2. Keikutsertaan Dalam Rapat Evaluasi Proyek		9	

*Sumber Data: lock (2012)*

Butir-butir pernyataan kinerja pegawai (Y) tersebut dihimpun dalam paket instrment penelitian berupa kuesioner yang di susun dalam bentuk skala likert dengan lima jawaban altrenatif sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), sangat tidak setuju (STS) Tidak setuju (TS).

### 3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran Kepuasan pegawai (X) Dan Kinerja pegawai (Y) yang di pakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi anget kemudian dijabarkan kedalam dimensi variable dan indikator,

selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variable Kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala likert. Siregar (2011:138), menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variable penelitian. Bobot jawab responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju(SS)        | Diberi bobot 5  |
| b. Setuju(S)                | Diberik bobot 4 |
| c. Netral (N)               | Diberi bobot 3  |
| d. Tidak setuju(TS)         | Diberi bobot 2  |
| e. Sangat tidak setuju(STS) | Diberi bobot 1  |

### 3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variable kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara

beberapa variable independen dengan beberapa variable dependen. Proses data menggunakan program software komputer SPSS 25. SPSS (statistical product and service solution), merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data  $X$  dan  $Y$  berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran perumusan data *Central tendency* seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.<sup>2</sup>

### 3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

Untuk mengukur jawaban rata-rata instrument dari masing-masing jawaban responden, terhadap variabel kepuasa kerja X dan kinerja pegawai Y, maka menggunakan rentang skala untuk kategori nilai rata-rata skor jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**TOTAL SKOR**

No	Rentang skala nilai	Kategori	Keterangan
1	1-00 -1,25	Tidak baik	<b>TB</b>
2	1,26-2,50	Kurang baik	<b>KB</b>
3	2.51-3,75	Baik	<b>B</b>
4	3,76-5,00	Sangat baik	<b>SB</b>

Sumber: Olah data peneliti 2025

### 3.7.3 Validalitas Dan Reliabilitas

sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian keualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas.

#### 1. Uji validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya dikur. Demikian juga kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variable yang diteliti. Suliyanto (2009:146)

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur pearson product moment, dengan mengoklerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minumum untuk diaggap memenuhi syarat kalau  $r=0,3$ . Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai  $a=0,05$  dengan jumlah responden.

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Realibitas berarti dapat diandalkan (dependability) dan hasilnya dapat diramalkan (predictability). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Instrument (kuesioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai  $\alpha$  dan Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiyono 2014). Instrument penelitian variable tersebut dapat dinyatakan reliable dan layak untuk dijadikan variable dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliable  $>0.6$ . Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien  $\alpha$  (alpha) Cronbach. Dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien  $\alpha$  Cronbach lebih besar 0.6. Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis realibitas melalui metode Croanbarch alpha.

### 3.7.4 Analisis Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi yang memiliki satu variable independen (X) dan satu variable dependen (Y). Regresi sederhana ini bertujuan untuk mrnguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor

Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan. Rumus yang digunakan untuk menghitung Regresi linear sederhana adalah:

$$\text{Rumus} : Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Variable dependen ( kinerja)

a : Konstanta

b : Koefisien Variable independen

X : Variable independen ( Kepuasan kerja)

#### 3.8.4 Pengujian hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan Uji t secara parsial. Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variable independennya. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n - k - 1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variable independent. Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho:  $\beta_1 \leq 0$  ( Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan)

H1:  $\beta_1 > 0$  ( Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan.

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum instansi pemerintahan**

Nama perusahaan : Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang  
( PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan.

Alamat Perusahaan :Kelurahan Bitung,Kec. Amurang Kabupaten  
MinahasaSelatan.Sulawesi Utara.

No.Tlp : ( 0430) 22784



**Gambar 4.1 Gambar perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah singkat PUTR**

Kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang ( PUTR) Kab.minsel memiliki susunan jabatan terdiri dardidalamnya ada 2(dua) sub bagian keuangan dan

sub.bagian umum dan kepegawaian yang terdiri dari 5 (lima) bidang,antara lain :  
Bina marga, cipta karya, bina jasa konstruksi, sumber daya air, dan tata ruang

Untuk wilayah kerja dinas pekerjaan umum dan tata ruang(PUTR) kab,minsel terdiri dari 17 kecamatan antara lain : modounding, tompaso baru maesaan, ranoyapo, kumelembuai, motoling,motoling barat, motoling timur, sinonsayang, tenga, amurang, amurang barat,amurang timur,tareran, suluun, tumpaan, dan tatapaan.

Dengan warna dasar kuning kunyit dan baling-baling yang berwarna biru tua kehitam-hitaman arti dari lambang PU dan PR adalah:



Gambar 4.2 Lambang perusahaan

#### 1. Baling-baling

Lambang baling-baling menggambarkan dinamika yang berdaun 3 yang mengartikan bahwa segitiga yang terdiri tegak lurus secara keseluruhan menggambarkan dinamika yang stabil dan stabilitas yang dinamis.

#### 2. Bagian dan baling-baling yang mengarah keatas

Bagian daun baling-baling yang mengarah keatas melambangkan bahwa penciptaan ruang.

#### 3. Bagian lengkungan dari daun baling-baling

Bagian lengkungan dari daun baling-baling menggambarkan bahwa perlindungan untuk ruang kerja tempat tinggal manusia.

#### 4. Bagian daun baling-baling

Yang mengarah ke kiri dengan bagian lengkungnya yang telungkup melambangkan bahwa perusahaan bumi dan alam dan perusahaan untuk kemakmuran rakyat sedangkan horisontal menggambarkan bahwa bentang jalan atau jembatan dibawah sungai sebagai usaha untuk membuka dan membina daerah.

#### 5. Bagian daun yang mengarah ke kanan dengan bagian lekuknya yang terlentang.

Yang menggambarkan bahwa usaha mengendalikan dan menyalurkan untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

#### 6. .baling-baling dengan 3 daun menggambarkan

Departement pekerjaan umum memiliki tiga unsur kekaryaan yaitu tirta, wisma(cipta),dan marga deparement pekerjaan umum memiliki triologi yaitu bekerjakeras,bergerak cepat,bertindak tepat.

#### 7. Warna

Warna kuning sebagai warna dasar mengandung arti keangunan ke tuhan-an yang maha esa,kedewasaan dan kemakmuran. Warna biru kehitam-hitaman yang mngandung arti yaitu keadilan sosial,keteguhan hati,kesetian pada tugas dan ketegasan bertindak.

#### 8. Lambang PU( pekerjaan umum)

Mengambarkan fungsi dan peranan departement pekerjaan umum dalam membangun dan membina prasaran guna memanfaatkan bumi dan air serta kekayaan alam bagi kemakmuran rakyat,yang berlandaskan pancasila.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Visi

“ minahasa selatan maju,berkepribadian dan sejahtera”

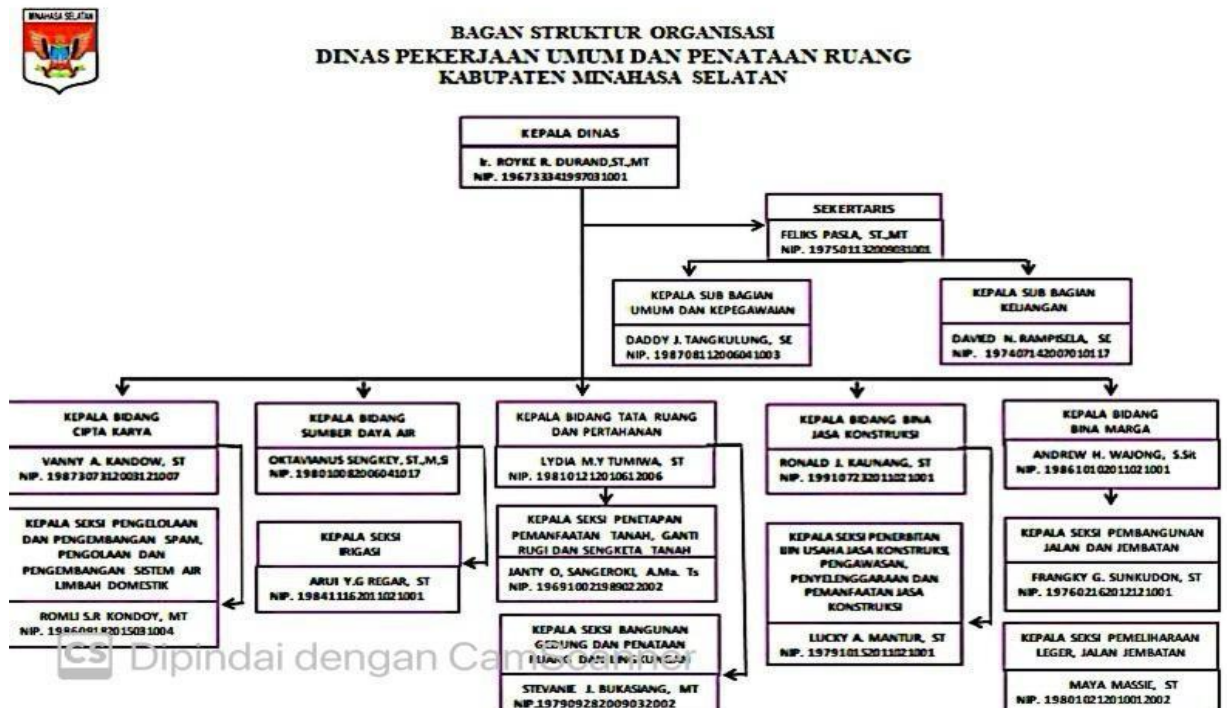
Misi

- 1) meningkatkan sumber daya manusia yang sehat dan berdaya saing.
- 2) Mewujudkan kemandirian ekonomi melalui sektor agribisnis dan pariwisata
- 3) Pengembangan wilayah dengan prinsip pembangunan berkelanjutan
- 4) Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan
- 5) Memantapkan manajemn birokrasi yang profesional melalui tata kelola pemerintahan yang baik.

#### **4.1.3 Sumber daya perusahaan**

Sumber daya perusahaan yang ada di kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa selatan, memiliki tim solid yang terdiri dari: 59 aparatur sipil negara (ASN) yang bertanggung jawab atas perencanaan dan kebijakan. Dan 13 Tenaga harian lepas (THL) Bertugas memberikan dukungan operasional da tekns di lapangan

#### 4.1.4 Struktur organisasi perusahaan



Gambar 4.3 struktur perusahaan

#### 4.1.4 Uraian kerja

Adapun tugas dan tanggung jawab dari Struktur Kantor Dinas Pekerjaan Umum

Dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Minahasa Selatan sebagai berikut:

1. Kepala dinas
  - ❖ Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dinas sesuai arah pembangunan daerah.
  - ❖ Mengelola program dan anggaran di lingkungan dinas
  - ❖ Membina dan mengawasi pegawai dibawahnya
  - ❖ Memberikan pelayanan public sesuai tugas pokok dinas
  - ❖ Melaporkan dan mempertanggungjawabkan kinerja kepada kepala dinas
2. Sekertaris

- ❖ Mengkoordinasikan penyusunan program dan anggaran dilingkungan dinas
  - ❖ Mengelola administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian dinas
  - ❖ Menyelenggarakan tata usaha dan arsip dinas
  - ❖ Membantu kepala dinas dalam koordinasi internal antar bidang kerja
  - ❖ Mengawasi pelaksanaan tugas staf sekretariat dan memastikan efisiensi kerja

### 3. Kepala sub bagian umum & kepegawaian

- ❖ Mengelola administrasi umum, termasuk surat-menyurat, perlengkapan, dan lain-lain
- ❖ Mengelola administrasi kepegawaian, seperti pengangkatan, mutasi, cuti, dan pension pegawai
- ❖ Menyusun dan mengarsipkan data kepegawaian secara tertib dan sistematis
- ❖ Menyediakan layanan administrasi dan dukungan operasional bagi seluruh bidang di dinas
- ❖ Mengawasi pelaksanaan tugas staf di sub bagian umum dan kepegawaian.

### 4. Kepala sub bagian keuangan

- ❖ Mengelola perencanaan dan pelaporan keuangan dinas sesuai peraturan
- ❖ Menyusun dan mengajukan anggaran serta dokumen pelaksanaan anggaran
- ❖ Mengelola administrasi keuangan, termasuk pencairan, pembukuan, dan pertanggungjawaban

- ❖ Melaksanakan penatausahaan dan pengendalian anggaran agar sesuai dengan ketentuan
- ❖ Menyusun laporan keuangan bulanan, triwulan, dan tahunan
- ❖ Mengawasi pelaksanaan tugas staf keuangan dilingkup sub bagian

#### 5. Kepala bidang cipta karya

- ❖ Merencanakan program dan kegiatan pembangunan infrastruktur permukiman, seperti drainase, sanitasi, dan bangunan gedung
- ❖ Mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana umum
- ❖ Mengawasi pelaksanaan teknis pekerjaan konstruksi agar sesuai standard an ketentuan
- ❖ Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bidang cipta karya
- ❖ Membina dan mengawasi kineja staf di bawahnya
- ❖ Berkoordiniasi dengan instansi terkait dalam pelaksanaan kebijakan bidang cipta karya

#### 6. Kepala seksi pengelolaan dan pengembangan SPAM, pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah domestic

- ❖ Merencanakan dan mengimplementasikan program pengelolaan serta pengembangan SPAM (sistem penyediaan air minum) dan sistem air limba domestic di wilayah kerja
- ❖ Mengelola operasional infrastruktur air minum dan air limbah, termasuk pengawasan terhadap fungsi jaringan distribusi, pengelolaan, dan pemeliharaan fasilitas

- ❖ Melakukan pemantauan dan evaluasi teknis terhadap kinerja terhadap kinerja SPAM dan sistem air limbah untuk menjamin kualitas dan keberlanjutan layanan
- ❖ Menyusun laporan teknis dan administrasi terkait kegiatan pengelolaan SPAM dan air limbah sesuai ketentuan yang berlaku
- ❖ Berkoordinasi dengan instansi, masyarakat, dan pihak terkait lainnya dalam pelaksanaan program air minum dan sanitasi

Membina dan mengawasi staf pelaksanaan dibawahnya agar pelaksanaan kegiatan

#### 7. Kepala bidang sumber daya air

- ❖ Merencanakan dan mengelola program pembangunan, pengelolaan, dan konservasi sumber daya air, seperti sungai, waduk, irigasi, dan drainase
- ❖ Mengkoordinasi kegiatan teknis pengendalian daya rusak air, seperti banjir, dan erosi
- ❖ Mengawasi pelaksanaan pekerjaan infrastruktur sumber daya air, agar sesuai standar teknis dan peraturan yang berlaku
- ❖ Menyusun kebijakan teknis, evaluasi, dan laporan kegiatan dibidang sumber daya air
- ❖ Melakukan pembinaan teknis pengawasan terhadap staf dan pelaksana dibawahnya
- ❖ Berkoordinasi dengan instansi terkait, pemerintah pusat/daerah, dan masyarakat dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya air

- ❖ Menjamin pemanfaatan air secara adil, berkelanjutan, dan ramah lingkungan

#### 8. Kepala seksi irigasi

- ❖ Merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pembangunan serta pemeliharaan jaringan irigasi dan drainase
- ❖ Melakukan pengelolaan sistem irigasi, termasuk distribusi air dan pengaturan jadwal pengairan
- ❖ Mengumpulkan dan menganalisis data teknis terkait kebutuhan dan kondisi jaringan irigasi
- ❖ Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan irigasi sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban
- ❖ Membina dan mengawasi staf pelaksana di seksi irigasi agar pelaksanaan program berjalan efektif

#### 9. Kepala bidang tata ruang dan pertahanan

- ❖ Merencanakan, menyusun, dan mengembangkan kebijakan serta program terkait tata ruang wilayah (termasuk penataan ruang kota dan kawasan)
- ❖ Menyusun dan mengawasi pelaksanaan rencana tata ruang wilayah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
- Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap pemanfaatan ruang untuk memastikan kesesuaian dengan rencana tata ruang yang telah disusun
- Menyusun kajian teknis terkait pertahanan dan mitigasi bencana dalam perencanaan ruang untuk mendukung keberlanjutan pembangunan

Berkoordinasi dengan instansi terkait, baik pemerintah daerah, pusat, maupun masyarakat untuk pelaksanaan kebijakan tata ruang dan pertahanan

❖ Menjamin pelaksanaan kebijakan tata ruang dan pertahanan yang berkelanjutan, sesuai dengan prinsip pembangunan yang ramah lingkungan

10. Kepala seksi penetapan pemanfaatan tanah, ganti rugi, dan sengketa tanah

❖ Menetapkan dan mengelola pemanfaatan tanah untuk kepentingan pembangunan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku

❖ Menyusun dan melaksanakan kebijakan ganti rugi bagi pemilik tanah yang terkena proyek pembangunan

❖ Menangani dan menyelesaikan sengketa tanah antara pihak-pihak terkait, baik pemerintah maupun masyarakat

❖ Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam hal pemanfaatan tanah, ganti rugi, dan sengketa tanah untuk kepentingan evaluasi dan pertanggungjawaban

11. Kepala seksi bangunan gedung dan penataan ruang dan lingkungan

❖ Pengelolaan izin bangunan

❖ Pengawasan konstruksi gedung

❖ Penyusunan rencana tata ruang

❖ Pengendalian pemanfaatan gedung

❖ Pemeliharaan asset bangunan pemerintah

12. Kepala bidang bina jasa konstruksi

- ❖ Pengembangan kebijakan jasa konstruksi
- ❖ Pembinaan pelaku jasa konstruksi
- ❖ Pengawasan kualitas konstruksi
- ❖ Sistem informasi jasa konstruksi

13. Kepala seksi penerbitan izin usaha jasa konstruksi pengawasan penyelenggaraan dan pemanfaatan jasa konstruksi.

- ❖ Penerbitan izin usaha jasa konstruksi (IUJK)
- ❖ Pengawasan kepatuhan penyelenggara konstruksi
- ❖ Pengawasan pemanfaatan jasa konstruksi
- ❖ Verifikasi dan validasi data jasa konstruksi
- ❖ Penanganan dan pengaduan dan sengketa awal

14. Kepala bidang bina marga

- ❖ Perencanaan pembangunan jalan dan jembatan
- ❖ Pelaksanaan konstruksi jalan dan jembatan
- ❖ Pemeliharaan rutin jalan dan jembatan
- ❖ Pengendalian mutu konstruksi
- ❖ Manajemen lalu lintas dan keselamatan

15. Kepala seksi pembangunan jalan dan jembatan

- ❖ Perencanaan teknis proyek
- ❖ Pelaksanaan konstruksi
- ❖ Pengendalian mutu lapangan
- ❖ Pengawasan anggaran dan waktu

- ❖ Pelaporan dan dokumentasi

16. Kepala seksi pemeliharaan leger, jalan jembatan

- ❖ Pendaatan dan pengelolaan leger jalan dan jembatan

- ❖ Perencanaan dan pemeliharaan rutin

- ❖ Pelaksanaan dan pemeliharaan jembatan

- ❖ Identifikasi kerusakan dan kebutuhan perbaikan

- ❖ Pelaporan kondisi dan kegiatan pemeliharaan

## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan dengan sampel penelitian kepuasan kerja yang ada pada instansi. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini peneliti akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 45 responden yang terbagi dalam dua kelompok, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dan komposisi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat sebagai berikut:

- **Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, pegawai dikelompokkan menjadi dua yaitu pegawai yang berjenis pria dan pegawai wanita. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditentukan bahwa karyawan wanita lebih dominan dibandingkan dengan karyawan pria. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 24 orang dengan tingkat presentase 53% dan karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 21 orang dengan tingkat presentase 46,7%. Adapun jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah orang	Persentase(%)
1	Pria	21	46,7%
2	Wanita	24	53,3%
	Total	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

- **Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai memiliki pendidikan S1/SMA yaitu 15 orang dengan tingkat presentase 14,55% dan S1 adalah 30 orang dengan tingkat presentase 29,55%. Selengkapnya tabulasi data pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**berdasarkan tingkat pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah orang	Persentase
1	SMA	15	14,55%
2	S1	30	29,55%
	Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah

- **Karakteristik Responden Berdasarkan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penelitian dapat penelitian paling banyak bekerja di Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan yang berada pada usia 30-45 tahun sebanyak 25 orang dengan tingkat presentase 33,75% dan mereka yang

berusia 45-55 tahun sebanyak 20 orang 19,55% dapat dilihat jumlah pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Resonden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	30-45 tahun	25	33,75%
	45-55 tahun	20	19,55%
	Total	45	100%

Sumber: data primer di olah

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa pegawai yang ada pada kantor Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan .

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merespon kuesioner pernyataan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang paling banyak adalah yang mempunyai usia antara 30-45 tahun dengan presentase 33,75%

#### **4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif statistik**

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian kedua variable sehingga dapat diketahui distribusinya kedua variable yaitu kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka diperlakukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis

deskriptif untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) dari jawaban angket respnden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variable-variable penelitian disekripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variable. Data yag di kumpulkan dari 45 responden di tabulasi menurut variabel penelitian dan deskripsikan dengan bantuan fasilitas dan analisis dari SPSS. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.4**  
**Deskripsi variable kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y)**

		Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai
<b>N</b>	Valid	44	44
	Missing	0	0
<b>Mean</b>		48.7273	45.5455
<b>Std. Error of Mean</b>		0.49561	0.77858
<b>Median</b>		50.0000	47.5000
<b>Mode</b>		50.00	50.00
<b>Std. Deviation</b>		3.28749	5.16452
<b>Variance</b>		10.808	26.672
<b>Skewness</b>		-2.298	-0.872
<b>Std. Error of Skewness</b>		0.357	0.357
<b>Kurtosis</b>		3.556	-0.103
<b>Std. Error of Kurtosis</b>		0.702	0.702
<b>Range</b>		10.00	19.00
<b>Minimum</b>		40.00	31.00
<b>Maximum</b>		50.00	50.00
<b>Sum</b>		2144.00	2004.00
<b>Percentiles</b>	25	50.0000	40.2500
	50	50.0000	47.5000
	75	50.0000	50.0000

Sumber: olah data SPSS 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Deskripsi variable kepuasan kerja ( X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variable kepuasan kerja pada tabel diperoleh nilai Maxisimum 50.00 dan minumum 40.00 atau memiliki range 10.00 serta nilai sample variance 10.808 dengan nilai standar error 0.49561

dengan nilai standard error 0.4956. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan memiliki variasi nilai signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil. Sehingga digunakan variable penelitian, tersebut juga diperoleh Mean. 48.7273 dengan nilai skwness -2.298 dan nilai kurtosis 3.556 yang mengkarakterisikan derajat simetri dan distribusi kepuasan kerja sekitar median 50.0000. Hal ini menggambarkan bahwa variable kepuasan kerja yang ada pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan normal dengan standard Devination 7.76.

## **2. Deskripsi variable kinerja pegawai (Y)**

Dari analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan maka didapatkan nilai range atau jarak data maximum 50.00 dan minumum 40.00 atau memiliki range 10.000 serta nilai sampel variance 10.808 hal ini menggambarkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan memiliki variasi nilai signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variable penelitian. Pada tabel ini tersebut juga diperoleh nilai mean 48.7273 dengan nilai skewness -2.298 dan nilai kurtosis 3.556 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variable kinerja pegawai disekitar nilai median 50.0000. Hal ini menggambarkan bahwa efektivitas kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan terdistribusi normal dengan standar devitation 3.28749. Dengan kata lain kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabaupaten Minahasa Selatan belum maksimal.

### 4.2.3 output analisis instrument jawaban responden

**Tabel 4.5**  
**Rentang skala nilai dan kategori**

No	Rentang skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00-1,80	Tidak baik	TB
2	1,81-2,61	Kurang baik	KB
3	2,62-3,40	Cukup baik	CB
4	3,41-4,21	Baik	B
5	4,22-5,00	Sangat baik	SB

Sumber: Pengolahan data oleh peneliti 2025

#### 1. Kepuasan kerja

Karakteristik dari variable kepuasan kerja ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai kepuasan kerja yang terdapat pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan. Kepuasan kerja diukur dari instrumen yang dibuat.

**Tabel 4.6**  
**Instrument jawaban informan kepuasan kerja**

Uji Validitas X				
DAFTAR Pertanyaan	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban X1	45	0.288	961	Valid
Jawaban x2	45	0.288	846	Valid
Jawaban x3	45	0.288	961	Valid
Jawaban x4	45	0.288	846	Valid
Jawaban x5	45	0.288	961	Valid
Jawaban x6	45	0.288	846	Valid
Jawaban x7	45	0.288	954	Valid
Jawaban x8	45	0.288	848	valid
Jawaban x9	45	0.288	954	Valid
Jawaban x10	45	0.288	848	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS 2025

Dari jawaban informan hasil dari analisis diatas, menunjukan bahwa instrumen jawaban informan dalam variable kepuasan kerja pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan dikategorikan “baik” dalam hasil analisis dari 35 instrumen pernyataan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar 0.288 dan dikategorikan “baik”.

## 2. Kinerja pegawai

Karakteristik dari variable kinerja pegawai ini akan menggambarkan penilaian kinerja pada Dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan, variable kinerja pegawai diukur dari 30 item atau instrument yang dibuat berdasarkan indikator.

**Tabel 4.7**  
**Instrument jawaban informan kinerja pegawai**

DAFTAR Pertanyaan	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban Y1	45	0.288	493	Valid
Jawaban Y2	45	0.288	364	Valid
Jawaban Y3	45	0.288	624	Valid
Jawaban y4	45	0.288	460	Valid
Jawaban Y5	45	0.288	671	Valid
Jawaban Y6	45	0.288	483	Valid
Jawaban Y7	45	0.288	595	Valid
Jawaban Y8	45	0.288	360	Valid
Jawaban Y9	45	0.288	689	Valid
Jawaban Y10	45	0.288	417	Valid

Sumber : pengolahan data SPSS 2025

Dari jawaban informan hasil dari analisis diatas, menunjukkan bahwa instrument jawaban informan dapat dikategorikan “baik”. Dalam hasil analisis dari 30 pernyataan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata 0.288 dan dikategorikan “Baik”. Dalam hal ini yang berarti instrument jawaban responden

variable kinerja pegawai dikategorikan “Baik” dan masih diperlukan untuk ditingkatkan menjadi “sangat baik

#### 4.2.4 Analisis Total skor

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variable yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan persentase yang dihasilkan menggambarkan keadaan variable kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada hasil analisis berikut:

##### 1.Total skor kepuasan kerja (X)

Instrument penelitian untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 30 pertanyaan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1-5, dan jumlah responden sebanyak 45 orang. Jumlah skor kriterium =  $5 \times 15 \times 45 = 3.375$  . Untuk skor tertinggi =5, jumlah item 15 dan jumlah responden 45.

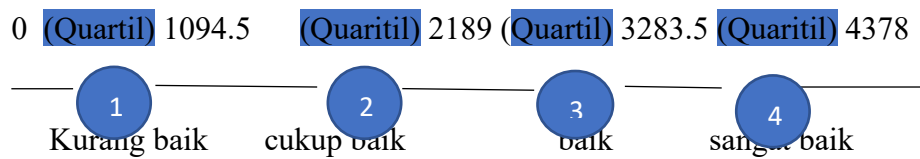
**Tabel 4.8**

#### Analisis total skor variable kepuasan kerja (X)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	45					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	3.375	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 15 \times 45 = 3.375$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	2150					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	49.10918					
7	QUARTIL (EMPAT BGIAN YANG SAMA	1094.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	1094.5	2189	3283.5	4378

Sumber: olahan data 2025

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variable kepuasan kerja (X) dari 45 responden pengumpulan data:  $5 \times 15 \times 45 = 3.375$  . 45% . Berdasarkan jawaban responden. Hal ini secara kontinum dapat dibuat sebagai berikut:



Total skor untuk variable kepuasan kerja (X) berjumlah = 4378 termasuk diantaranya sangat baik dan termasuk dalam kategori interval “Sangat baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden 45%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja “Sangat Baik” terhadap pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan

## 2.Total skor kinerja pegawai Y

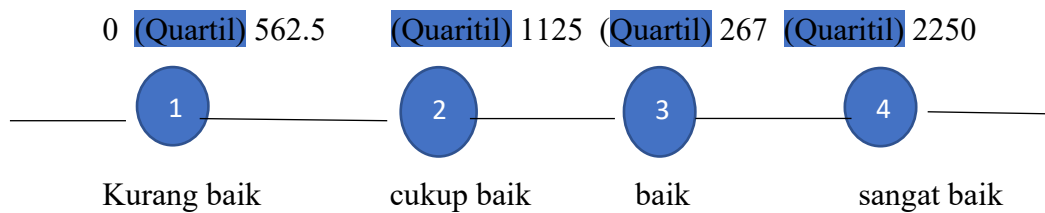
Instrument penelitian untuk variable kinerja pegawai sebanyak 30 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 45 orang jumlah skor kriterium =  $5 \times 15 \times 45 = 3.375$ .

**Tabel 4.9**  
**Analisis total skor variable kinerja pehawai (Y)**

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	45					
4	TOTAL SKOR JW B TERTINGGI	3.375	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 15 \times 45 = 3.375$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	4005					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	89.00					
7	QUARTIL (EMPAT BGIAN YANG SAMA	562.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	562.5	1125	267	2250

Sumber: pengolahan data excel 2025

Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variable kinerja pegawai dari 45 responden berjumlah  $3.375:5 \times 15 \times 45 = 3.375$ . 45%. Berdasarkan jawaban responden hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam bentuk 4 bagian yang sama sebagai berikut



Total skor untuk variable kinerja pegawai (Y) berjumlah 3.375 termasuk di antara “baik” jadi dalam hal ini dapat dikatakan termasuk dalam kategori interval “Baik”. Dari hasil analisis tentang skor jawaban responden baru 45% hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan sudah dalam kategori “baik”.

#### 4.2.5 uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui besarnya antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variable, yaitu kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Nilai Cronbach Alpha = 0.05 dengan 45 informan dan  $r$  tabel = 0,292 Jika validitas berada diatas nilai  $r$  tabel, dianggap instrumen tersebut dikatakan “valid”. Pada 35 pernyataan atau instrument pada variable kepuasan kerja (X) menunjukkan angka nilai Cronbach Alpha > 0,05 dan semua instrumen diatas  $r$  tabel = 0,292, dan disimpulkan yang mana bahwa semua pernyataan atau instrument kepuasan kerja (X) bisa untuk dijadikan variable penelitian.

Untuk jelasnya validitas variable kepuasan kerja (X) dapat dilihat pada koefisie validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut

**Tabel 4.10**  
**Uji validitas kepuasan kerja**

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
<b>X1</b>	1									
<b>X2</b>	1	1								
<b>X3</b>	1	1	1							
<b>X4</b>	0.901	0.901	0.901	1						
<b>X5</b>	0.578	0.578	0.578	0.54	1					
<b>X6</b>	1	1	1	0.901	0.578	1				
<b>X7</b>	0.901	0.901	0.901	1	0.54	0.901	1			
<b>X8</b>	0.901	0.901	0.901	1	0.54	0.901	1	1		
<b>X9</b>	0.901	0.901	0.901	1	0.54	0.901	1	1	1	
<b>X10</b>	0.901	0.901	0.901	1	0.54	0.901	1	1	1	1
	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292
	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID

- **uji validitas kinerja pegawai**

Nilai Cronbach Alpha = 0,05 dengan jumlah 45 informan dan r tabel = 0,292  
Jika validitas berada diatas nilai r tabel , dianggap instrument tersebut dikatakan “valid”. Pada 30 pernyataan atau instrument pada variable kinerja karyawan (Y) menunjukkan angka Cronbach Alpha>0,05, dan semua pernyataan diatas r tabel=0,92, dan ditarik kesimpulannya yang mana instrument layak untuk dijadikan variable dalam penelitian .

Untuk jelasnya validitas variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada koefisien validitas masing-masing butir oernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji validitas kinerja pegawai (Y)**

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Y1	1									
Y2	0.0566	1								
Y3	0.2478	0.2591	1							
Y4	0.1791	0.2032	0.6531	1						
Y5	0.2463	0.1897	0.4746	0.7214	1					
Y6	0.128	0.3022	0.0917	0.239	0.2504	1				
Y7	0.4959	0.148	0.6019	0.5665	0.382	0.0066	1			
Y8	0.2427	0.4671	0.2557	0.249	0.5671	0.5501	0.2376	1		
Y9	0.0962	0.5121	0.2636	0.2687	0.1233	0.6403	0.1128	0.2535	1	
Y10	0.4276	0.4952	0.6911	0.6554	0.4125	0.3382	0.4022	0.322	0.4292	1
	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292
	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID

Sumber: olahan data 2025

#### Uji Reliabilitas kepuasan kerja

**Tabel 4.12**  
**Uji Realbilitas kepuasan kerja (X)**

Cronbachs Alpha	N of items
0,84	35

Sumber olah data peneliti 2025

Penjelasan dalam tabel 4.12 di atas , Bahwa pernyataan atau instrument dari setiap variabel memiliki koefisienkeandalan atau masuk akal untuk dijadikan suatu alat dalam pengukuran pada penelitian. Kriteria suatu pernyataan atau instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbachs alpha > 0,60 pada tabel 4.12 tersebut menunjukkan yang mana koefisien reliabilitas untuk variable kepuasan kerja (X) lebih besar dari nilai Cronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,83 dan disimpulkan yang mana pernyataan penelitian untuk variabel kepuasan kerja (X) dikatakan “Reliable”

## Uji Reliabilitas kinerja pegawai

Tabel 4.13

### Uji Realibilitas kinerja pegawai (Y)

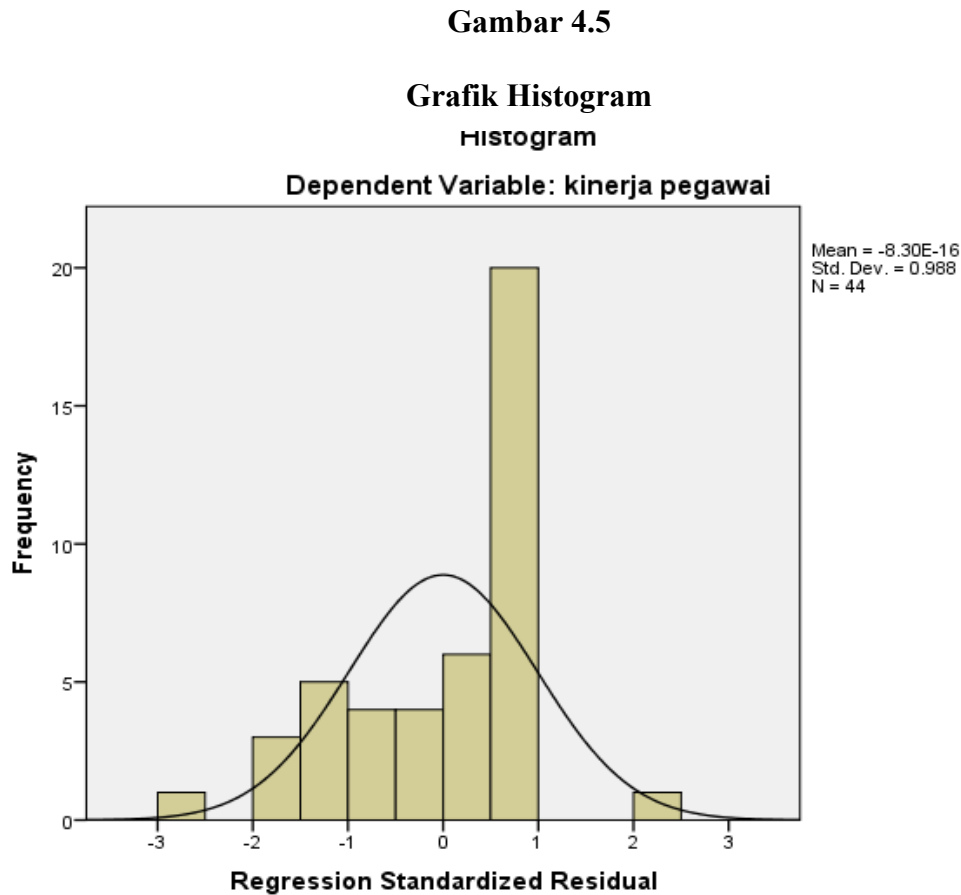
Cronbachs Alpha	N of items
<b>0,84</b>	35

Sumber: hasil pengolahan data

Penjelasan dalam tabel 4.13 di atas. Bahwa pernyataan atau instrument dari setiap variable memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan suatu alat dalam pengukuran pada penelitian. Kriteria suatu pernyataan atau instrument dapat dikatakan “Reliabel” apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60 pada tabel 4.13 tersebut menunjukkan yang mana koefisien reliabilitas untuk variable kinerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai Cronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,84 dan disimpulkan yang mana pernyaytaan penelitian untuk variable kinerja pegawai (Y) dikatakan “Reliabel”

#### 4.2.6 Analisis Grafik

Ketentuan dalam melakukan penelitian kuantitatif sebelum menggunakan analisis variabel independent (Bebas) kepuasan kerja serta variable Dependent (terkait) kinerja pegawai, ialah harus memenuhi ketentuan syarat atau kriteria penyaluran data dikatakan normal serta membentuk kurva. Jika sesuai dengan kriteria atau ketentuan tersebut, maka data tersebut dikatakan pantas melakukan analisis regresi linear dan analisis korelasi.

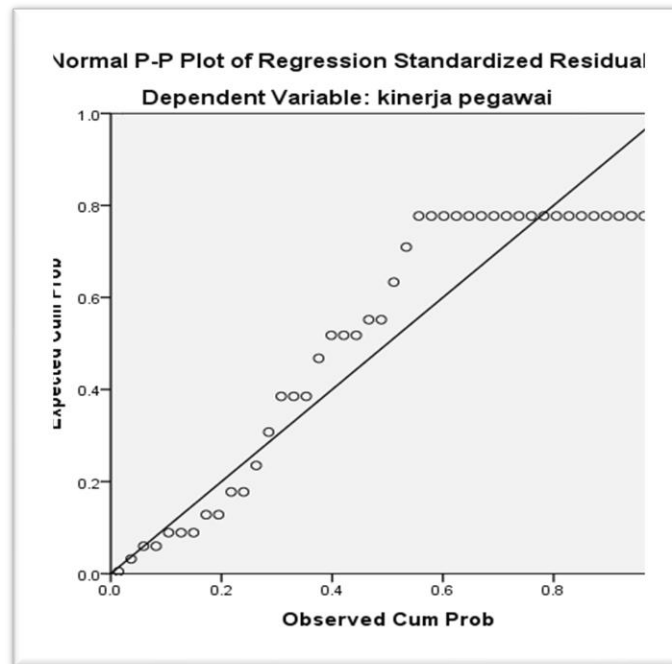


Sumber: Hasil olah data Grafik SPSS

Data grafik tersebut layak untuk menggunakan analisis regresi dan korelasi, dikarenakan data grafik terlihat membentuk suatu kurva dan datanya menyebar normal serta data itu terkumpul di tengah-tengah dengan membentuk gambar sebuah lonceng tebalik. Penyebaran data ini berdasarkan hasil dari jawaban responden melalui pernyataan atau instrument yang dibagikan dalam bentuk google form kepada pegawai dan layak untuk menganalisis serta memecahkan masalah dalam penelitian yang dilakukan. Angka residual variable independent dan variable dependent tersebar merata.

Pola hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki peningkatan mendekati garis persamaan linear yang lekas meningkat.

**Gambar**  
**Grafik Normal plot**



Sumber: Hasil olah data Grafik SPSS 2025

#### 4.2.7 Output Analisis korelasi dan regresi linear sederhana

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang bertujuan untuk mencari tau apakah terdapat suatu hubungan antar variable. Sedangkan analisis regresi ialah analisis yang digunakan untuk mencari tau apakah ada pengaruh antar suatu variable. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai suatu pernyataan yang mana hasil dari jawaban responden untuk diolah pada aplikasi microsoft excel dan SPSS untuk memperoleh data.

- Hasil analisis regresi sederhana

**Tabel 4.14**  
**Hasil analisis korelasi**

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja pegawai
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.420**
	Sig. (2-tailed)		0.005
	N	44	44
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	0.005	
	N	44	44

Sumber: olah data SPSS 2025

Tabel 4.14 diatas, Menjelaskan bahwa korelasi suatu hubungan menunjukkan nilai koefisien korelasi  $r$  dari kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar (420). Dasar pengambilan suatu keputusan adalah jika nilai signifikannya  $>0,05$  maka di nyatakan tidak korelasi. Nilai koefisen korelasi  $r = (0,292)$  dinyatakan korelasi. Derajat hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) bersifat positif. Jika kepuasan kerja meningkat (X) maka kinerja pegawai juga meningkat. Hasil positif yang di dapat antara hubungan 2 variable dimana meningkatnya variable kepuasan kerja (X) juga membuat variable kinerja pegawai (Y) mendapatkan peningkatan, contoh sederhana ialah semakin tinggi kepuasan kerka (X) maka semakin tinggi juga kinerja pegawai (Y) begitu juga sebaliknya yang dimana semakin rendah kepuasan kerja(X) maka semakin rendah juga kinerja pegwai (Y). Jika kita mengamati dan melihat hasil kekuatan hubungan antara variable kepuasan kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) termasuk

dalam kategori korelasi “kuat” dijelaskan dalam pedoman derajat hubungan yaitu Nilai person Correlation 420 s/d 0,005 = korelasi kuat, dimana nilai person Correlation yang didapatkan yaitu 420 Kesimpulannya yang diambil adalah variable kepuasan kerja (x) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan dengan pengambilan keputusan perason Colleration > r tabel = 0,294.

- Hasil analisis regresi linera sederhana

**Tabel 4.15**  
**Hasil regresi linear sederhana**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 <sup>a</sup>	0.176	0.157	4.74267

Sumber: olah data SPSS 2025

Dilihat dari tabel 4.15 diatas nilai R square sebesar 0,549. Hal ini menunjukkan yang berarti bahwa nilai presentase dari pengaruh variable kepuasan kerja (X) terhadap variavle kinerja pegawai (Y) (parsial) adalah sebesar 54,9% dengan sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak terdapat pada peneliti.

**Tabel 4.16**  
**Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.404	10.744		1.248	0.219
	Kepuasan kerja	0.660	0.220	0.420	2.998	0.005

Sumber: olah data SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai 13.404 koefisien variable kepuasan kerja (X) 0.660 sehingga untuk perhitungan regresi diperoleh  $Y = 13.404 + 0.660 X$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan pengaruh positif variabel X dimana kenaikan nilai pada variable X maka variable Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.660.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa nilai variable independen (Bebas) Kepuasan kerja yakni 0,01. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  dinyatakan berpengaruh signifikan, dan juga sebaliknya. Kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa variabel independent (Bebas) “Berpengaruh signifikan” terhadap variable dependent (Terikat) kinerja pegawai.

#### 4.2.8 Uji hipotesis

**Tabel 4.17**

**Uji T-Test kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Y)**

<i>Regression Statistics</i>	
<b>Multiple R</b>	0.419886
<b>R Square</b>	0.176304
<b>Adjusted R square</b>	0.156692
<b>Standard error</b>	4.742674
<b>Observations</b>	44

Sumber:hasil olah data Spps

Dilihat pada tabel 4.17 diatas, T hitung yang didapatkan sebesar 0,29 derajat kebebasan atau  $df=n-k-1$  atau  $45-1-1=43$ . Hasil yang diperoleh T tabel yaitu, 0,92 . Rumus yang digunakan untuk mencari hasil T tabel adalah sebagai berikut:

$$= (a/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2:45-1-1)$$

$$= (0,025:43 \text{ (dilihat pada distribusi T tabel)})$$

$$= 2,150$$

Pengambilan keputusan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Begitu juga sebaliknya. Jika  $t_{hitung} > T_{tabel}$  maka variable kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) sebaliknya jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka variable kepuasan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kinerja pegawai (Y). Dalam hasil yang didapat diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (parsial) kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  yang dimana kita ketahui bahwa penelitian ini “signifikan” dan nilai T hitung yang didapatkan yaitu  $4378 > T_{Tabel} 0,29$  sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Demikian hasil serta perolehan nilai yang didapatkan berdasarkan olah data pada pengujian hipotesis secara parsial atau uji T dan peneliti menarik kesimpulan dalam hipotesis bahwa “Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

### **4.3 PEMBAHASAN**

#### **4.3.1 Gambaran kepuasan kerja pada Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja, begitu pula sebaliknya. Karena setiap pegawai memiliki persyaratan unik jadi tidak mungkin menerapkan standar universal untuk kepuasan kerja kepada setiap pegawai, karena kebutuhan setiap pegawai tidak selalu sama. Kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut terbukti pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

Kepuasan kerja para pegawai masih belum terpenuhi dengan baik, dikarenakan munculnya berbagai masalah yang terdapat pada lingkungan kerja yang menghambat suatu proses pekerjaan untuk dapat diselesaikan secara cepat dan kompeten. Hasil yang didapatkan dengan menjalankan kuesioner pada pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan menunjukkan angka atau nilai dari total skor jawaban responden kepuasan kerja yaitu sebesar “2150” , kepuasan kerja harus lebih diperhatikan dan di tingkatkan mengingat angka persentase yang didapatkan masuk kedalam kategori “baik”. Hal ini dipastikan agar para pimpinan instansi melakukan suatu tindakan agar kepuasan kerja lebih di tingkatkan untuk menghindari penurunan kinerja pegawai.

#### **4.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selatan.**

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya jika pegawai merasakan tidak adanya kepuasan dalam bekerja maka kinerja dari pegawai tersebut akan menurun. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik, juga dalam hal pengawasan yang diberikan oleh pimpinan entah itu dalam perihal fasilitas dan lain sebagainya untuk pegawai tersebut sehingga dapat merasakan kepuasan itu sendiri akibatnya kinerja dari pegawai tersebut akan meningkat seiring dengan kepuasan yang didapatkan. Berdasarkan hasil observasi yang di dapatkan oleh peneliti pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan, yaitu kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan identifikasi masalah yang dikaitkan dengan kuesioner penelitian, masalah yang ditemukan contohnya seperti, lingkungan kerja dan fasilitas yang kurang dan juga lain sebagainya maka bisa dipastikan akan mengurangi kepuasan dalam bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai itu sendiri.

Hasil yang didapatkan dapat dilihat melalui kuesioner yang dibagikan dalam bentuk google form kepada responden yang berjumlah 45 orang pegawai. Dikatakan bahwa kepuasan kerja sudah masuk ke dalam kategori interval “baik” yang dimana hasil penelitian kali ini ,membahas dan

menjelaskan tentang hasil analisis data yang diolah dan bentuk menjadi suatu kesimpulan . Kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan yang didasari oleh sub-sub indikator variable yang mencakup data instrument pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah dinyatakan valid dan reliabel untuk bisa dijadikan variable penelitian, serta hasil yang di dapatkan pada analisis data tersebut yaitu nilai koefisine korelasi r menunjukkan bahwa adanya hubungan “kuat” yaitu artinya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan sudah terbilang signifikan. Dalam penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korealsi positif yang artinya hubungan antara 2 (Dua) variable, apabila 1 (Satu) variabel mengalami kenaikan maka variable yang lain juga akan mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya.

Dari hasil analisis olah data diketahui dalam uji hipotesis, variable kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Dibuktikan dengan hasil analisis Uji T atau Uji parsial (keseluruhan) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,01. Hasil yang didapat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini bersifat positif.

#### **4.3.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh ketidapuasan kerja pegawai yang tinggi pada kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa selata.

- Peningkatan produktivitas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi. Mereka akan bekerja lebih giat dan efisien, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
- Kualitas pekerjaan yang lebih baik: Pegawai yang puas akan lebih berdedikasi dan teliti dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- Inisiatif dan kreativitas: Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan berpikir kreatif dalam memecahkan masalah.

Pengaruh negatif ketidakpuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebaliknya ketidakpuasan kerja juga membawa dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Penurunan kinerja: Pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan semangat kerja. Mereka mungkin bekerja seadanya, sering menunda-nunda pekerjaan, atau bahkan mangkir dari tugas. Hal ini secara langsung menurunkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.
- Tingginya tingkat absensi dan turnover ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan pegawai sering tidak masuk kerja atau, dalam kasus yang lebih ekstrem, memutuskan untuk

mengundurkan diri dari pekerjaannya di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan.

- Konflik dan kurangnya kerja sama: ketidakpuasan bisa menimbulkan ketegangan di antara pegawai, yang berujung pada konflik internal.

Adapun tujuan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan.

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kepuasan kerja langkah pertama adalah menentukan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dan juga tingkat keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat kinerja pegawai langkah pertama adalah menentukan apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam konteks kantor dinas pekerjaan umum dan tata ruang kabupaten minahasa selatan. Kinerja bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang di selesaikan, tetapi juga tentang kualitas, ketetapan waktu, dan efektivitas. Mengukur kuantitas kerja seberapa banyak proyek, laporan, atau tugas yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Dan juga mengetahui kualitas kerja sejauh mana pekerjaan yang

dihasilkan bebas dari kesalahan, akurat dan memenuhi standar yang ditetapkan. Sejauh mana pegawai menyelesaikan tugas dan laporan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, akan menggunakan metode statistik yang dikenal sebagai analisis regresi.

#### **4.4 Implementasi**

Penelitian kali ini telah dijelaskan dan diuraikan dalam landasan teori beserta konsep dan analisis data yang dijabarkan di atas. Kepuasan kerja pegawai harus selalu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi untuk penerapan yang berdasarkan masalah yang muncul pada objek penelitian tentang kepuasan kerja pegawai yaitu dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman pada instansi, Contoh seperti hubungan rekan kerja yang baik dan perhatian pimpinan pada pegawai termasuk fasilitas sarana dan pra sarana, adapula komunikasi dan hubungan antara pimpinan dan pegawai yang harus selalu diperhatikan dan yang dimana jika terdapat celah antara pimpinan dan pegawai maka bisa dipastikan akan terjadi suatu perasaan yang tidak nyaman dan akan berimbas pada kinerja pegawai itu sendiri. Pimpinan harus lebih sering memperhatikan kepuasan pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman, dimana masih ada fasilitas yang masih terbilang kurang lengkap seperti komputer, printer dan lain sebagainya sehingga pegawai masih perlu melakukan pengantrian untuk menggunakan fasilitas komputer yang seadanya dan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Adapula juga

rekan kerja yang masih memiliki perasaan canggung satu sama lain dan tidak berhubungan baik sehingga membuat celah antar sesama rekan kerja atau pegawai itu sendiri, yang dimana kita ketahui jika hubungan antar sesama rekan kerja pegawai itu terbilang baik, maka pekerjaan tersebut akan lebih kompeten jika melakukan secara kompak dan akan menghasilkan hasil kinerja yang baik. Masalah-masalah bisa di atasi dengan tindakan pimpinan untuk menjalin hubungan baik dengan pegawai., menyediakan atau memperbanyak fasilitas sarana pra sarana yang memadai untuk kebutuhan pegawai dan para pegawai yang harus saling menjalin hubungan baik. Jika semua masalah itu teratasi maka bisa dipastikan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan baik sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, dampak dari kepuasan itu sendiri yaitu meningkatkan kinerja pegawai untuk bisa lebih kompeten dan mencapai target instansi dan tidak ada lagi perselisihan antara sesama rekan kerja atau pegawai juga dengan pimpinan instansi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti imbalan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan aspek-aspek ini, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan positif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin puas seorang pegawai, semakin tinggi pula motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Di kantor dinas, seperti Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruang Di Kabupaten Minahasa selatan, kepuasan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara umum meningkatkan kinerja pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Tata Ruag, pemerintah kabupaten Minahasa Selatan perlu fokus pada upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## SARAN

### 5.2 Saran

#### 1. Bagi instansi ( Dinas PUTR Kabupaten Minahasa Selatan).

- Meningkatkan aspek kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam hal pemberian kompensasi, penghargaan atas prestasi kerja, dan peluang pengembangan karier agar pegawai semakin termotivasi dalam bekerja.
- Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan harmonis, misalnya melalui kegiatan membangun kekompakan tim, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang mendukung.
- Melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala dengan sistem penilaian yang transparan dan objektif, agar pegawai merasa dihargai atas berkontribusi yang telah di berikan.

#### 3. Bagi Akademik

- Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan acuan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.
- Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (Kuantitatif dan kualitatif) agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

#### 4. Bagi peneliti

- Disarankan agar menambahkan variabel yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Manajemen Penelitian. Pembahasan tentang Manajemen* Jakarta: Rineka Cipta.
- Aria & Atik. 2018. *Kualitas Pelayanan Prima*. Pengertian Kualitas Pelayanan Prima
- Bernardin, P.M. Sijabat. 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansen, Don R., dan Maryanne M. Mowen. 2011. *Managerial Accounting*.
- Locke, Edwin A. 2012. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2021. *Human Resource Management*.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2017. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

## LAMPIRAN

Uji Validitas X				
DAFTAR Pertanyaan	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban x1	45	0.288	961	Valid
Jawaban x2	45	0.288	846	Valid
Jawaban x3	45	0.288	961	Valid
Jawaban x4	45	0.288	846	Valid
Jawaban x5	45	0.288	961	Valid
Jawaban x6	45	0.288	846	Valid
Jawaban x7	45	0.288	954	Valid
Jawaban x8	45	0.288	848	Valid
Jawaban x9	45	0.288	954	Valid
Jawaban x10	45	0.288	848	Valid

Lampiran 1 uji validitas variabel X

<u>DAFTAR</u> <u>Pertanyaan</u>	N	Product Moment	Validitas	Keterangan
Jawaban Y1	45	0.288	493	Valid
Jawaban Y2	45	0.288	364	Valid
Jawaban Y3	45	0.288	624	Valid
Jawaban y4	45	0.288	460	Valid
Jawaban Y5	45	0.288	671	Valid
Jawaban Y6	45	0.288	483	Valid
Jawaban Y7	45	0.288	595	Valid
Jawaban Y8	45	0.288	360	Valid
Jawaban Y9	45	0.288	689	Valid
Jawaban Y10	45	0.288	417	Valid

Lampiran 2 uji validitas variabel X

Cap waktu	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	T Lama Bekerja	Pernyataan	2. Tingkat ke
2025/08/15	Anggeraini P	Perempuan		22 S1	Belum	N	N
2025/08/21	Nuzulia Andii	Perempuan	21 Tahun	SMA	2 Tahun	TS	TS
2025/08/21	fani senduk	perempuan	19 tahun	SMA	tidak ada	S	S
2025/08/21	Gray	Laki		23 SMA	Di Bawaslu	TS	N
2025/08/21	Meilya Kaligi	Perempuan	19 Tahun			N	N
2025/08/21	muel	pria		20 SMA	-	N	N
2025/08/21	Nadya andri	perempuan		18 SMA		N	N
2025/08/29	Rolly mande	Perempuan		35 S1		5 STS	STS
2025/08/29	Grace Rondc	Perempuan		38 S1		3 STS	STS
2025/08/29	Jein toloh	Perempuan		34 S1		5 STS	STS
2025/08/29	Merry langi	Perempuan		45 D3		4 STS	STS
2025/08/29	Selvie mande	Perempuan		45 D3		5 STS	STS
2025/08/29	Maxi lendo	Laki laki		45 S1		6 STS	STS
2025/08/29	Karmen	Perempuan		21 SMA	Belum	STS	N
2025/08/29	Jelly waani	Laki laki		45 S1		8 STS	STS
2025/08/29	Jericho	Laki laki		24 SMA	Belum	STS	STS
2025/08/29	Royke duran	Laki laki		45 S1	10 tahun	STS	STS
2025/08/29	Serly jacop	Perempuan		49 D1	15 tahun	STS	STS
2025/08/29	Ehud	Laki laki		18 SMA	Belum	STS	N
2025/08/29	Jenly sinaula	Laki laki	50 tahun	S1	15 tahun	STS	STS
2025/08/29	Vandy	Laki2		26 SMA	Indomaret	STS	N
2025/08/29	Welly rompa	Laki laki		49 D1		15 STS	STS
2025/08/29	Flow	Perempuan		28 S1	Alfamart	STS	N
2025/08/29	Johny sumaj	Laki laki		35 D3		7 STS	STS
2025/08/29	Wanda sumc	Perempuan		50 D1		10 STS	STS
2025/08/29	Senen	Perempuan		24 SMA	Karyawan S	STS	STS
2025/08/29	Rocky liow	Laki laki		50 D1		15 STS	STS
2025/08/29	Nita Lengkor	Perempuan		46 D1		10 STS	STS
2025/08/29	Jurgen	Pria		30 S1	12 tahun	STS	N
2025/08/29	Bernad lendc	Laki laki		49 D1		10 STS	STS
2025/08/29	Melisa Wowc	Perempuan		39 D1		15 STS	STS
2025/08/29	Herman	Pria		40 S3		18 STS	N
2025/08/29	Norma saroi	Perempuan		45 D1		16 STS	STS
2025/08/29	Melky liando	Laki laki		48 D1		15 STS	STS



11. Tingkat k12. Suasana 13. Adanya r14. Kesesuaian15. Kepatuhan16. Ketetapan17. Kecepatan18. Ketaatan

N	N	N	N	N	N	N	N
TS	N	STS	N	N	N	N	TS
S	S	S	S	S	S	S	S
N	TS	TS	N	TS	TS	TS	TS
S	S	S	N	N	N	S	N
N	N	N	N	N	N	N	N
N	N	TS	N	TS	N	N	TS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS

STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	STS	TS	N	STS	N	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	N	N	N	STS	STS	N
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	N	STS	N	N	STS	N	N
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	STS	STS	N	N	N	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	STS	STS	N	STS	STS	N	N
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	N	N	STS	N	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	N	STS	N	N	STS	STS	N
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
N	N	N	STS	STS	N	N	N
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS

Lampiran 3 kuesioner penelitian

IDENTITA S	SKOR KEPUJASAN KERJA (X)										SKOR TOTAL
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	
1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Total	214	214	214	215	211	214	215	215	215	215	2142
Rata-Rata	4.76	4.76	4.76	4.78	4.69	4.76	4.78	4.78	4.78	4.78	47.60

Lampiran 4 Skor kepuasan kerja

IDENTITA	SKOR KINERJA PEGAWAI (Y)										Total skor	
	S	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9		y10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	1	1	4	4	4	5	4	4	1	34
6	4	4	2		4	5	1	4	5	2		31
7	5	4	5	1	2	5	5	4	5	4	40	
8	4	5	3	2	4	5	1	5	5	5	39	
9	5	5	3	2	4	5	1	5	5	4	39	
10	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	44	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
14	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	43	
15	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	45	
16	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	
17	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	45	
18	5	1	3	4	5	5	4	5	3	4	39	
19	5	4	1	3	4	5	5	4	5	3	39	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
25	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	45	
26	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	42	
27	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	
28	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	42	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	
Total	210	194	186	181	199	204	191	202	203	193	1964	
Rata-rata	4.67	4.31	4.13	4.02	4.42	4.53	4.24	4.49	4.51	4.29	43.64	

Lampiran 5 skor kinerja pegawai

Item	Frekuensi (F) dan Presentase											
	STS (1)	%	TS (2)	%	N3	%	S	%	SS	%	MEAN	KET
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F		
1. Seberapa menarik dan bervariasi tugas yang di kerjakan												
X1	0	0	0	0	0	0	5	0,1	36	0.8	41.8	SB
							Mean indikator 1					
2. tingkat kebebasan dalam menentukan cara kerja												
x2	0	0	0	0	0	0	5	0,1	36	0.8	41.8	SB
							Mean indikator 2					
3. peluang untuk pelajar dan meningkatkan keterampilannya												
x3	0	0	0	0	0	0	5	0,1	36	0.8	41.8	SB
							Mean indikator 3					
4. perasaan bahwa pekerjaan memiliki tujuan dan dampak												
x4	0	0	0	0	0	0	7	0,1	36	0.8	43.8	SB
							Mean indikator 4					
5. merasa gaji dengan upa dan tanggung jawab												
x5	0	0	0	0	0	0	5	0,1	36	0.8	41.8	SB
							Mean indikator 5					
6. gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup												
x6		0	0	0	0	0	4	0,1	36	0.8	40.8	SB
							Mean indikator 6					
7. kualitas tunjangan, pensiun dll dan fasilitas mendukung												
x7	0	0	0	0	0	0	4	0,1	36	0.8	40.8	SB
							Mean indikator 7					
8. atasan memberikan arahan dan umpan balik yang membangun												
x8	0	0	0	0	0	0	4	0,1	36	0.8	40.8	SB
							Mean indikator 8					
9. perlakuan atasan yang adil dan memihak												
x9	0	0	0	0	0	0	4	0,1	36	0.8	4	SB
							Mean indikator 9					
10. atasan menghargai dan mengakui kinerja												
	0	0	0	0	0	0	4	0,1	36	0.8	40.8	sb
							mean indikator 10					
11. Tingkat kolaborasi dan dukungan antar kinerja												
x11		0	0	0	0	0		0,1	36	0.8		0 Kb
							mean 11					
12. suasana pertemanan dan interaksi yang positif												
x12		0	0	0	0	0		0,1	36	0.8	36.8	kb
							mean indikator 12					
13. adanya rasa hormat dan penghargaan antar sesama												
x13		0	0	0	0	0		0,1	36	0.8	36.8	kb
							mean indikator 13					
14. kesesuaian hasil kerja dengan standar operasional prosedur sop dibidang PUTR												
x14		0	0	0	0	0		0,1	36	0.8	36.8	kb
							mean indikator 14					
15. kepatuhan terhadap jadwal kerja harian												
x15		0	0	0	0	0		0,1	36	0.8	36.8	kb
							mean indikator 15					

Lampiran 6 presentase kepuasan kerja

Item	Prsentase kinerja pegawai												MEAN	KET	
	STS (1)	%	TS (2)	%	N3	%	S	%	SS	%					
	F		F		F		F		F		F				
1. Ketetapan penyelesaian dokumen perencanaan															
Y1		5		5		5		5		1		2	0.8	0	KB
															Mean indikator 1
2. kecapatan respon terhadap pengaduan masyarkat															
Y2		5		5		5		5		1		1	0	0	KB
															Mean indikator 2
3. ketaatan pada timeline proyek infastruktur															
Y3		5		5		5		5		1		1	0.8	41.8	SB
															Mean indikator 3
4. ketetapan waktu dalam penyampaian laporan															
Y4		5		4		5		5		1		1	0.8	43.8	SB
															Mean indikator 4
5. PRSENTASE TARGET KERJA YANG TERCAPAI															
Y5		5		5		5		5		1		1	0.8	41.8	SB
															Mean indikator 5
6. Dampak pembagunan terhadap masyarkat															
Y6		5		5		5		5		1	5	1	0.8	40.8	SB
															Mean indikator 6
7. kesesuaian hasil dengan tujuan program															
Y7		5		5		5		5		5	1	1	0.8	40.8	SB
															Mean indikator 7
8. Efisiensi penguanaan sumber daya proyek															
Y8		5		5		5		5		5	1	1	0.8	40.8	SB
															Mean indikator 8
9. kesediaan bekerja lembur disaat dibutuhkan															
y9		5		5		0		5		5	1	1	0	4	KB
															Mean indikator 9
10. keikutsertaan dalam rapat evaluasi proyek															
Y10		5		5		5		5		5	1	1	0.8	40.8	SB
															mean indikator 10
11. kemampuan mempertangjawabkan pertanyaan															
Y11		5		5		5		5		1	5	5	0.8	36.8	B
															mean 11
12. keseriusan dalam menangani pengaduan masyarkat															
Y12		5		5		5		5					0.8	36.8	B
															mean indikator 12
13. atasan berkomunikasi dengan jelas dan terbuka															
Y13		5		5		5		5					0	0	KB
															mean indiiindikator 13
14. Akurasi perhitungan dalam penyusunan RAB proyek infastruktur															
Y14		5		5		5		5					0.8	36.8	B
															mean indikator 14
15. Kelengkapan dokumen adminstasi bisnis															
Y15		5		5		5		5					0.8	36.8	B
															mean indikator 15

Lampiran 7 presentase kinerja pegawai



Lampiran pengambilan data