



---

## PERAN ADMINISTRASI PUBLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA DALAM ASPEK KEPUASAN KERJA PADA PEJABAT STRUKTURAL AKADEMIK DI SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI AMUNTAI KABUPATEN HULU SUNGAI

Moh. Fajar Noorrahman<sup>1</sup>, Muhammad Rizal<sup>2</sup>, Muhammad Sairin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

<sup>3</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail : [Moh.Fajar.Rachman@gmail.com](mailto:Moh.Fajar.Rachman@gmail.com)<sup>1</sup>, [rizalamuntai@gmail.com](mailto:rizalamuntai@gmail.com)<sup>2</sup>, [muhammadrasyad24@gmail.com](mailto:muhammadrasyad24@gmail.com)<sup>3</sup>,

---

### Article History:

Received: 28-08-2022

Revised: 03-09-2022

Accepted: 27-09-2022

### Keywords:

Kinerja, Kepuasan kerja, pejabat struktural akademik.

*Abstract: Pejabat struktural akademik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, tidak jarang menghadapi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kualitas kinerja seseorang. Namun apabila masalah yang dihadapi terlalu besar dan tidak dapat terselesaikan maka akan mengalami hambatan dan terjadinya penurunan kinerja sehingga berpengaruh dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja sangat diperlukan untuk menunjang atau meningkatkan kinerja pejabat struktural akademik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran administrasi publik dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam aspek kinerja pada pejabat struktural akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten HSU. penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Subjek penelitian adalah pejabat struktural akademik sebanyak 31 orang. Instrument yang digunakan adalah skala kinerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis korelasi person product moment diketahui hasil koefisien korelasi sebesar  $r=0,462$ . Hasil membuktikan ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan kepuasan kerja pejabat struktural akademik. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerja. Sumbangan efektif kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 21,4% sedangkan 78,6% sumbangan lainnya dipengaruhi oleh variable lain. Oleh karena itu disarankan bagi pejabat struktural akademik agar dapat selalu*

*mencari cara baru agar kepuasan kerja selau meningkat tinggi agar membuat kinerja semakin tinggi.*

---

© 2022 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

---

## **PENDAHULUAN**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai sebagai penyelenggara pendidikan dan pengajaran berusaha untuk memberikan pelayanan yang prima untuk masyarakat. Peran pencapaian Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai untuk memberikan pelayanan yang prima dibutuhkan kerja sama dari pejabat struktural akademik. Berdasarkan wawancara pendahulu didapatkan hasil, bahwa mereka mengalami hambatan dalam bekerja karena adanya masalah pribadi atau masalah dikantor. Sehingga, berimbas pada hasil kerja terlebih lagi terjadi perilaku prokrastinasi. Menurut Steel (dalam Sofyanty, 2017) prokrastinasi adalah perilaku menunda suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja walaupun penundaan ini dapat membuat hasil yang tidak maksimal. Pejabat struktural akademik yang melakukan prokrastinasi akan mempengaruhi kualitas kerjanya yang dimana dalam kegiatannya tidak sesuai dengan standar pendidikan. Dikuatkan dengan hasil ami (Audit Mutu Internal) didapati hasil yaitu tracer study yang kurang dari 50% hal demikian dapat mempengaruhi data alumni kemudian dokumen-dokumen yang mendukung proses pembelajaran ada yang belum lengkap seperti dokumen pedoman yang tidak tersedia yaitu struktur organisasi dan kalender akademik, pembimbing dosen akademik, pembimbing PKL, kendali pembimbing akademik dan sebagainya. Kemudian untuk pengabdian masyarakat karena tidak tersedia database terkadang sering menimbulkan kebingungan bagi dosen dan mahasiswa untuk mengetahui kebutuhan masyarakat dan permasalahan yang terdapat di masyarakat saat ini, hasil pengabdian kepada masyarakat seharusnya dapat menyelesaikan permasalahan. Kemudian dukungan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai kepada para peneliti pimpinan dalam desiminasi hasil penelitian pada tingkat nasional dan internasional tidak terlaksana Selain itu kurang memadainya sarana prasarana sehingga menghambat potensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mana hal tersebut mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar 2017) mengemukakan kinerja berasal dari kata job Performance atau Actual Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbicara tentang pejabat struktural akademik maka tidak jauh dari masalah-masalah baik masalah internal maupun eksternal, namun apabila masalah tersebut terlalu besar dan tidak dapat terselasaikan maka kinerja seseorang akan mengalami hambatan bahkan yang lebih parah lagi terjadinya penurunan kinerja sehingga berpengaruh dengan kepuasan kerja tersebut. Menurut Wibowo (dalam Harahap, 2019) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Dengan ini hal demikian dapat diartikan kinerja sangat berkaitan dengan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti bagaimana Peran Meningkatkan Kepuasan Kerja Dalam Aspek Kinerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini perlu dilakukan dikarenakan tenaga pendidikan merupakan motor penggerak di perguruan tinggi, apabila terjadi masalah pada pejabat struktural akademik maka akan berpengaruh dan berakibat pada kemajuan perguruan tinggi tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian**

Istilah peran dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat (dalam Ratnamulyani 2018)

Menurut Bauer (dalam Ratnamulyani 2018) berpendapat bahwa peran adalah sebagai presepsi mengenai cara orang itu diharapkan berperilaku atau kesadaran mengenai pola perilaku atau fungsi yang diharapkan dari orang tersebut

Menurut Soerjono Soekanto (dalam Diana 2017) yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Dari beberapa pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran adalah peranan yang diharapkan berperilaku yang baik memiliki aspek dalam hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka berjalan sesuai peranan yang dimiliki individu.

### **Administrasi Publik**

Menurut Chandler & Plano dikutip oleh Keban (dalam Pasolong, 2011) mengatakan bahwa Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan.

Menurut Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. Koeing (dalam Pasolong, 2011) mengatakan bahwa administrasi publik adalah kegiatan pemerintah di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya.

Menurut Jhon M. Pfifinwe dan Robert V. Presthus (dalam Pasolong, 2011) mendefinisikan administrasi publik, adalah (1) meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik, (2) koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah. (3) Suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan Administrasi Publik adalah sesuatu proses yang diorganisir dan dikoordinasikan dengan baik agar bisa mengelola kegiatan pemerintah dalam melaksanakan kekuasaan politiknya serta bisa mengambil keputusan-keputusan dalam kebijakan pemerintah.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo (dalam Anwar 2017) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Anwar 2017) mengemukakan kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (dalam Biru 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

Menurut kusriyanto (dalam Wartono 2017) mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Cormik dan Tiffin (dalam Sutrisno 2011) mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Menurut Miner (dalam Sutrisno 2011) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno 2011), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka peran mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

#### **Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentoro (dalam Sutrisno, 2011), faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (dalam Harahap, 2019), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Menurut Usman (dalam Harahap, 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Menurut Suparyadi (dalam Lusri, 2017), sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana tidak terjadi, terjadi ataupun terjadi titik temu antara tingkat nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang yang memang diinginkan oleh karyawan. Balas jasa karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun non-finansial. (dalam Syahronica, 2015)

Menurut Sunyoto (dalam Pratiwi, 2019), kepuasan kerja adalah (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. (dalam Tanjung, 2020)

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

Menurut Sutrisno (dalam Lusri, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor Psikologis  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
- b. Faktor Sosial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
- d. Faktor Finansial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

### **Pengertian Pejabat Struktural**

Pejabat adalah seseorang yang memegang jabatan didalam ruang lingkup pemerintahan atau organisasi yang mana seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan. Struktural adalah sebuah yang tersusun rapi dan terurut kemudian Akademik adalah yang membahas tentang akademis

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian Menggunakan metode kualitatif dengan teknik purposive sampling. Subjek penelitian adalah Populasi dari penelitian ini adalah Seluruh Pejabat Struktural akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai. Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode Tryout Terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat Subjek yang ingin di teliti yaitu seluruh Pejabat Struktural

Akademik dan tidak adanya Sekolah tinggi lain yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek yang ingin diteliti. Pada metode tryout terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba atau digunakan sebagai data penelitian. Subjek penelitian adalah “peran administrasi public Dalam Meningkatkan Kinerja Dalam Aspek Kepuasan Kerja Pada Pejabat Struktural Akademik Di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”. data kualitatif yang diperoleh diuji kredibilitasnya melalui jalan “perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, serta mengadakan member check” sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2009:270).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Azwar (2012) mengungkapkan bahwa validasi alat ukur merupakan sejauh mana akurasi suatu tes dan skalam dalam menjalankan fungsi perannya. Validitasi isi dilakukan dengan meminta pendapat para ahli.

Tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah mengukur kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang biasa disebut dengan reliabilitas. Azwar (2012) mengemukakan salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah koefisien alpha ( $\alpha$ )

Hasil uji coba skala kinerja satu kali tahap dan tiga kali putaran. Tahap pertama dengan reliabilitas 0,811 dari 24 aitem, gugur 5 aitem. Pada putaran kedua dengan reliabilitas 0.843 dari 19 aitem gugur 1 aitem.. Putaran ketiga dengan relibilitas 0.844 dari 18 aitem gugur 2 aitem. Kemudian pada putaran keempat dengan reliabilitas 0.847 dari aitem 16 tidak ada yang gugur. Indeks koefisien reliabilitas alpha yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0.847, dengan rentang indeks daya beda aitem bergerak dari 0,811-0.847.

Hasil uji coba skala kepuasan kerja satu kali tahap dua kali putaran. Tahap pertama putaran pertama dengan reliabilitas 0.819 dari 24 aitem, gugur 5 aitem. Pada putaran kedua dengan reliabilitas 0,849 dari 19 aitem, gugur 2 aitem. Kemudian pada putaran ketiga dengan reliabilitas 0.854 dari 17 aitem tidak ada yang gugur. Indeks koefisien reliabilitas alpha yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0.854, dengan rentang indeks daya beda aitem bergerak dari 0.819-0.854.

Data penelitian diperoleh selanjutnya diperiksa dan dilakukan skoring. Pertama melakukan analisi deskriptif berdasarkan skor-skor yang telah diperoleh dari 31 (tiga puluh satu) subjek penelitian.

Sebaran hipotetik dari skala Kinerja dapat diuraikan untuk mengetahui keadaan kelompok subjek penelitian berdasarkan norma katagorisasi bahwa terdapat 15 Orang (48,4%) subjek yang memiliki kinerja yang termasuk kedalam kategori sedang, dan 16 orang (51.6%) subjek yang berada pada tingkat tinggi. Sebaran hipotetik dari skala Kepuasan Kerja dapat diuraikan untuk mengetahui keadaan kelompok bahwa terdapat sebanyak 20 Orang (64.5%) subjek yang memiliki kepuasan kerja yang termasuk kedalam kategori sedang, dan 11 orang (35.5%) subjek yang berada pada tingkat tinggi.

Hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik kolmogrov-smirnov diperoleh nilai signifikan sebesar 1.000 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kinerja dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui sifat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tergantung from linearity sebesar  $0,910 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kinerja dengan kepuasan kerja.

Uji Korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa nilai korelasi kedua variable sebesar  $0,462$  pada signifikansi level  $0,01$ , hal demikian menunjukkan terdapat korelasi yang sedang jika dilihat dari Sugiyono (dalam Priyatno, 2008) (1)  $0,00-0,199$ = sangat rendah, (2)  $0,020-0,399$ = rendah, (3)  $0,40-0,599$  = sedang, (4)  $0,60-0,799$ = kuat, dan (5)  $0,80-1,000$  = sangat kuat, nilai  $0,462$  berada pada  $0,40-0,599$  yang berarti sedang. Menunjukkan hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja pada struktural tenaga pendidik termasuk dalam kategori sedang.

Arah hubungan kedua variable adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi kepuasan kerja individu. Berdasarkan nilai  $r$  tersebut juga dapat diperoleh nilai  $r^2$  ( $0,4622$ ) =  $21,4\%$  Dengan demikian dapat dilihat bahwa sumbangan efektif kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar  $21,4\%$  sedangkan  $78,6\%$  sumbangan lainnya dipengaruhi oleh variable lain. Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Hasil analisis data mengenai hubungan kinerja dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi kedua variable  $0,462$  pada signifikansi level  $0,01$ . Hal demikian menunjukkan terdapat korelasi yang sedang dilihat dari Sugiyono (dalam Priyatno, 2008) nilai  $0,462$  berada pada  $0,40-0,599$  yang berarti sedang. Hasil uji korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja pada struktural tenaga pendidik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (dalam Ayu, 2013) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Ayu, 2013) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas kemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Arah hubungan antara variable adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2017) seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan”, jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat.

Berdasarkan nilai  $r$  tersebut juga dapat diperoleh nilai  $r^2$  yang diperoleh sebesar  $0,214$ . Menunjukkan sedangnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kinerja terhadap kepuasan kerja pada pejabat struktural akademik yaitu sebesar  $0,214\%$ . sumbangan efektif kinerja terhadap kepuasan kerja  $21,4\%$  sedangkan  $78,6\%$  sumbangan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain seperti halnya adanya hubungan yang baik dengan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif. hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (dalam Ayu, 2013) yang mengkaji tentang pengaruh faktor faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian dalam penelitian Gibson (dalam Mutia, 2017) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosuder, kondisi kerja. Terdapat tiga padangan tentang hubungan kepuasan kerja dengan prestasi (satisfaction and job performance), yaitu: 1) kepuasan kerja menimbulkan prestasi, 2) prestasi menimbulkan kepuasan kerja, 3) adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat.

Selain itu asumsi lainnya yang menyebabkan sedangnya sumbangan efektif kinerja terhadap kepuasan kerja pada pejabat struktural akademik yaitu adanya kinerja yang juga bervariasi. Hal demikian dikuatkan dengan pendapat Karweti (2010) bahwa hal yang mempengaruhi lainnya adalah pola kepemimpinan. Hal ini didukung dengan pendapatnya Karweti (2010)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat peranan Kinerja terhadap Kepuasan kerja dalam pejabat struktural akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai sumbangan efektif kinerja terhadap kepuasan kerja 21.4% sedangkan 78.6% sumbangan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain seperti halnya adanya hubungan yang baik dengan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif.\
2. Terdapat peranan kepuasan kerja yang sangat signifikan dan negatif terhadap kinerja. Pengaruh negtif yang mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kinerja atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah kinerjanya. Sumbangan efektif dari kepuasan kerja 21,4%

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Terima kasih penulis ucapkan kepada Tim Redaksi SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah yang telah membuka kesempatan sehingga artikel ini dapat diterbitkan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Adminsitrasi Amuntai serta Kedua orang tua dan rekan-rekan yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- [1] Agoes. S. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan)* Untuk Kantor Akuntan Publik. Jakarta: Edisi Ketiga
- [2] Anwar. M. (2017). Analisis Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Dosen Dan Karyawan) Pada Stimi Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*. 1 (2) 1-16.
- [3] Arda, M (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank rakyat Indonesia cabang putri hijau medan. 18 (1). 45-60.
- [4] Arikunto, (2006). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi 6. Jakarta: PT Rineka Cipta
- [5] Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [6] Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian* Edisi 16. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [7] Azwar, S. 2011. *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [8] Biru. M., Hamidah. N. U. & Yuniadi. M. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Stres*

- Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 39 (2) 50-57.
- [9] Chandra. L. A. (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrasi Negara*. 1 (3) 1-14
- [10] Dewi, C, N, C, I Wayan, B, & Gede, p, a, j, s. (2018). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD surya raditya Negara. 4 (2). 154-161
- [11] Diana. P., I Ketut. S. & Ni Made. S. W. (2017). Peran Dan Pengembangan Industri Kreatif Dalam Mendukung Pariwisata Di Desa Mas Dan Desa Peliatan Ubud. *Jurnal Analisis Pariwisata*. 17 (2)84-92.
- [12] Dwiyanto, A. (2006) Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- [13] Hadi, S. (2000). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [14] Harahap. D. S. & Hazman. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1) 69-88.
- [15] Hasan, A. (2003). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- [16] Hendrayanti. E. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. 11 (1) 1-15.
- [17] Karweti, E. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11 (2) 77-89.
- [18] Lusri. L. & Hotlan. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel, Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*. 5 (1) 1-8.
- [19] Pasolong. H. (2011). Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta.
- [20] Pratiwi. R. & Azhar. A. (2019). Jurnal Ilmiah Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tor Ganda Medan. *Jurnal Tijarah Ekonomi Dan Bisnis Islam*. 1 (17) 1-12.
- [21] Priyatno, D. (2008). Mandiri Belajar Spss. Yogyakarta: Mediakom.
- [22] Ratnamulyani. I. A. & Beddy. I. M. (2018). Peran Media Sosial Dalam Peningkatan Partisipasi Pemilih Pemula Dikalangan Pelajar Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniors*. 20 (2)154-161.
- [23] Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Iklim Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prokrastinasi. *Jurnal Ecodemica*. 1 (2) 201-209
- [24] Sutrisno. E. (2011) Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.
- [25] Syahronica. G. Moehammad. S. H, & Ika. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pengembangan Ancol, Tbk) *Jurnal Administrasi Bisnis*. 20 (1) 1-6.
- [26] Tanjung. R, Rahman. H. & Novita. S. (2020). Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Metal Elektro Plating. *Jurnal Dimensi*. 9 (2) 240-254.
- [27] Wartono. T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4 (2) 41-56