

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
strata satu (S1)*



Oleh :

**TRI WAHYUNI
NIM. 15002009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Tri Wahyuni
NIM : 15002009
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

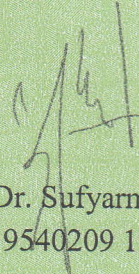
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd
NIP. 19540209 198211 1 001


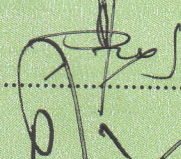
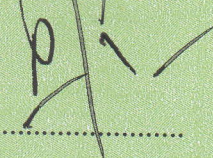
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Jurusan
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada
Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera
Barat
Nama : Tri Wahyuni
NIM : 15002009
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua : Prof. Dr. Sufyarma M,M.Pd	 1.....
2	Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd	 2.....
3	Anggota: Prof. Dr. Rusdinal,M.Pd	 3.....

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tri Wahyuni

NIM : 15002009

Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

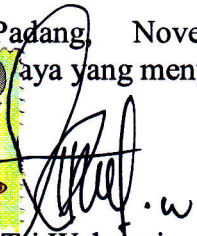
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplatan, maka saya bersedia bertanggungjawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.



Padang, November 2019
Saya yang menyatakan


Tri Wahyuni
NIM. 15002009

ABSTRAK

Tri, Wahyuni.2019. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil pengamatan penulis di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai: 1) kinerja pegawai, 2) kepuasan kerja dan 3) Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 169 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 124 orang dengan menggunakan rumus Slovin dan diambil dengan teknik *simple random sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket dengan menggunakan model *Skala Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product momen*. Hasil analisis data menunjukkan 1) kinerja pegawai kategori tinggi yaitu 82%; 2) kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik yaitu 76% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat yaitu $r_{hitung} 0,317 > r_{tabel} 0,176$ dan nilai $t_{hitung} 3,67 > t_{tabel} 2,617$ pada taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Artinya pemberian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Shalawat Beriring salam, penulis haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Prof.Dr.Sufyarma M, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Oktober 2019
Penulis,

Tri Wahyuni
NIM. 15002009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Asumsi Penelitian.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Kinerja Pegawai	10
1. Pengertian Kinerja pegawai	10
2. Pentingnya kinerja pegawai	12
3. Faktor – faktor mempengaruhi kinerja pegawai	13
4. Indikator kinerja pegawai	14
B. Kepuasan Kerja.....	19
1. Pengertian kepuasan kerja.....	19
2. Pentingnya kepuasan kerja.....	20
3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	22
4. Indikator kepuasan kerja.....	26
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai	35
D. Penelitian Relevan	36
E. Kerangka Berpikir.....	38
G. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Definsi Operasional Variabel Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian.....	41
1. Populasi.....	41

2. Sampel.....	42
D. Instrument dan Pengembangannya	44
E. Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Deskripsi Data Penelitian	51
B. Uji Normalitas Data	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Kinerja Pegawai	15
Tabel 2. Indikator Kepuasan Kerja	28
Tabel 3. Populasi Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat	42
Tabel 4. Jumlah Sampel Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat	44
Tabel 5. Kualifikasi Data Persentase Secara Kualitatif	49
Tabel 6. Rata-Rata Pencapaian Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai	53
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	55
Tabel 8. Rata-Rata Pencapaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 9. Rangkuman Hasil Penelitian	57
Tabel 10. Rangkuman Uji Normalitas	58
Tabel 11. Rangkuman Hasil Hipotesis Dan Uji Keberatan Korelasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 kerangka berpikir	38
Gambar 2 histogram distribusi frekuensi variabel kinerja pegawai.....	52
Gambar 3 histogram distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	72
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian	74
Lampiran 3. Angket Uji Coba Penelitian.....	75
Lampiran 4. Angket Penelitian	76
Lampiran 5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Variabel X.....	82
Lampiran 6. Analisis Hasil Uji Coba Angket Variabel Y.....	83
Lampiran 7. Analisis Hasil Uji Coba Angket	84
Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Y	92
Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel X	97
Lampiran 10. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	102
Lampiran 11. Uji Normalitas	106
Lampiran 12. Skor Mentah Hasil Penelitian	114
Lampiran 13. Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi	117
Lampiran 14. Tabel Nilai R Product Momen.....	120
Lampiran 15. Tabel Kurva Normal.....	121
Lampiran 16. Tabel Nilai Distribusi T.....	122
Lampiran 17. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	123
Lampiran 18. Tabel Rho Spearman	124
Lampiran 19. Surat Izin Penelitian.....	125
Lampiran 20. Surat Balasan Dari Kemenag Provinsi Sumbar	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia terasa semakin mengalami proses yang signifikan. Hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya pun semakin ketat. Organisasi yang siap berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan sumber daya manusia yang cakap dan kompeten di bidangnya sehingga mampu menjadikan usaha lebih unggul antar sesama kompetitor, karena tujuan organisasi pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka organisasi melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu sumber daya manusia (SDM), skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain – lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Untuk melaksanakan semua itu seseorang pegawai akan memberikan seluruh kemampuan, pikiran, perasaan dan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya dalam bekerja kepada organisasi. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2011:7) “ kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang kita kerjakan dan bagaimana usaha kita akan mencapai cara mengerjakannya. Jadi, dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai dalam bekerja dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi dengan memperlihatkan hasil kerja yang baik. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dapat di lihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar manusia. Di lihat dari aspek kualitas, pegawai yang kinerjanya baik akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dan tidak akan membiarkan ada yang terlantar. Aspek ketetapan waktu, pegawai yang kinerjanya baik tidak akan membuang waktu dengan percuma, memaksimalkan penggunaan waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan lain. Aspek efektifitas biaya merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi

terhadap pekerjaannya, dimana seorang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi dan jika kinerja suatu pegawai baik maka hasil kerjanya juga baik. Namun pada kenyataannya dilapangan banyak pegawai yang tidak baik terhadap pekerjaannya sehingga kinerja berkurang dan tidak produktifitas dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan selama praktek lapangan manajemen pendidikan di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat pada bulan juli s/d september 2018 masih terlihat bahwa kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang di harapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut :

1. Masih kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Hal ini terlihat masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja dan duduk berbincang – bincang diruangan pegawai lain sehingga pekerjaannya tidak bisa terselesaikan tepat waktu.

2. Masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang melalaikan pekerjaannya sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan ada beberapa pegawai yang masih mendapatkan teguran dari pimpinannya untuk segera menyelesaikan pekerjaan.

3. Masih kurangnya kerjasama antar pegawai. Hal ini terlihat masih ada dari acara pertemuan antara sesama anggota bidang, ternyata masih ada

pegawai yang tidak hadir pada acara pertemuan tersebut serta kesulitan pimpinan dan staf untuk mengumpulkan pegawai pada acara rapat.

Menurut Astri (2012:2) salah satu faktor yang mencerminkan kinerja pegawai yang baik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Wibowo (2011:508) berpendapat kinerja pegawai akan di pegaruhi oleh prestasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan Gibson dalam Wibowo (2014 : 418) menyatakan “kepuasan kerja secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja”. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, karena dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya para pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut. Namun pada kenyataan di lapangan banyak pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja berkurang dan tidak produktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang kurang senang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang energik, dan kurang ceria sehingga tampak seperti malas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pegawai juga kurang

aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai cenderung menerima tugas yang diperintahkan oleh atasan saja dan pegawai juga kurang ulet dan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan atasan sering mengalami kesalahan.

2. Masih adanya sebagian pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari kurang giat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, ketika ada pegawai menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai cenderung pasrah dan membiarkan pekerjaan begitu saja. Selain itu kurang antusias pegawai dalam mencari pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerjanya. Pegawai cenderung memiliki dedikasi yang rendah terhadap tugas dan komitmen dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang betah berada dikantor. Hal ini terlihat dari sikap pegawai yang sering pergi tanpa pemberitahuan selama jam kerja, selain itu ruang kerja yang sempit dan sarana prasarana yang kurang lengkap sehingga mempengaruhi proses kerja pegawai di kantor.
4. Masih ada pegawai yang kurang interaksi antar pegawai. Hal ini terlihat ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama, pegawai lain lebih memilih mengerjakannya secara sendiri – sendiri, selain itu terlihat juga kurangnya hubungan sosial pegawai antar bidang seperti ketika dilaksanakannya senam pagi pegawai yang lain lebih memilih berinteraksi dengan pegawai yang satu bidang dengannya.

Bertolak dari latar belakang masalah di atas mengingat kepuasan kerja diduga menimbulkan dampak langsung pada kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah tentang kinerja pegawai antara lain :

1. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan sehingga sering keluar kantor dalam jam pekerjaan berlangsung.
2. Kurangnya inisiatif pegawai dalam meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas.
3. Kurangnya kerja sama antar rekan pegawai dalam bekerja.

Sedangkan dalam hal kepuasan kerja, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah kepuasana kerja yang masih kurang terlaksana dengan baik antara lain :

1. Masih ada pegawai yang merasa kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Masih ada pegawai yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor sehingga mempengaruhi kinerjanya
3. Masih ada pegawai yang kurang betah berada di kantor karena ruangan kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan pegawai kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

4. Masih ada pegawai yang kurang interaksi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penelitian ini dibatasi pada Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat?
2. Bagaimana kepuasan kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat?
3. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah suatu hal yang tidak dapat dibantah dan sudah pasti kebenarannya.

1. kinerja merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Kinerja setiap pegawai berbeda – beda sesuai dengan bidang yang di embannya.
3. Kepuasan kerja merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan tugas nya tergantung pada pribadi masing – masing pegawai.

4. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai sehingga pegawai berusaha untuk lebih produktif lagi dalam pekerjaannya.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat?
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat?
3. Untuk membuktikan adanya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat.

G. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan semua bidang terutama sekali yang berhubungan dengan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat praktis

- a. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat untuk mendatang.

- b. Pimpinan kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai
- c. Para peneliti lainnya, sebagai referensi dan informasi dalam melakukan penelitian terkait dengan variabel – variabel dan diluar penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja berasal dari pengertian ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi. Benradin dan Russel dalam Priansa (2016:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Sinambela, dkk (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu

keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan teratur, serta di tetapkan secara bersama – sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Moehariono (2014:95) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan target kerja telah ditetapkan yang tercermin dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Pentingnya kinerja pegawai

Kinerja penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan dalam organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:171) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja pada para pelaku organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Wibowo (2011:4) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya dalam organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika tidak ada kinerja maka segala rencana – rencana yang telah disusun di dalam organisasi tidak akan dapat di implementasikan, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang nanti akan berdampak terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:171) apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi

juga akan baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga rendah.

Oleh karena itu pimpinan sebagai salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi harus memberikan perhatian khusus terhadap kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai akan berdampak terhadap kinerja organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi tersebut.

3. Faktor – faktor mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai tentu di pengaruhi oleh beebagai faktor seperti kemampuan kerja pegawai, motivasi kerja pegawai dan komitmen kerja. Hal ini dilandasi asumsi bahwa kemampuan kerja emosional dan kemampuan fisik. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235), unsur – unsur yang dinilai dalam bekerja adalah dari tingkat kesetiaan pegawai, kerjasama pegawai, dan prakarsa pegawai. Sehingga disini kerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan pegawai.

Selanjutnya dari pendapat Wibowo (2011:82) menyatakan bahwa faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan dari semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan yang dilakukan tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Adapun sejumlah faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Timpe (2002:32) yaitu perilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja bawahan dan pimpinan, kendala – kendala sumberdaya daya, keadaan ekonomi dan sebagainya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya dari manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut oleh dirinya. Kepuasan kerja berdampak pada kinerja suatu organisasi, bahkan merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi disamping itu juga kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga produktivitas organisasi meningkat.

4. Indikator kinerja pegawai

Belum dapat kesamaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya dalam menentukan indikator dalam menilai kinerja seseorang. Hal ini disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing – masing organisasi, juga karena belum terdapat standar baku tentang indikator kinerja yang harus di ukur.

Menurut Rivai (2004:34) “ indikator yang paling umum dalam mengukur kinerja pegawai meliputi pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, sikap, usaha, dan motivasi”. Sementara Sastrohadiwiryono (2002:235) mengatakan bahwa “tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, disiplin kerja dan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Ruky (2002:324) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat di ukur dari kejujuran, ketaatan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun. Di samping itu menurut Sutrisno (2010:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh “efektifitas dan efisiensi, orientasi, dan tanggung jawab disiplin dan inisiatif.

Tabel 1.Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Para ahli				Jumlah
		Rivai 2004	Sastrohadiwiryo 2002	Ruky 2002	Sutrisno 2010	
1.	Pengetahuan tentang pekerjaannya	√				1
2.	Kepemimpinan	√				1
3.	Inisiatif	√	√	√		3
4.	Kualitas pekerjaan	√				1
5.	Kerjasama	√	√			2
6.	Pengambilan keputusan	√				1
7.	Kreativitas	√		√		2
8.	Perencanaan	√				1
9.	Komunikasi	√				1
10.	Kecerdasan	√				1
11.	Sikap	√				1
12.	Motivasi	√		√		2
13.	Loyalitas		√		√	2
14.	Tanggung jawab		√		√	2
15.	Disiplin kerja		√	√	√	3
16.	Kejujuran			√		1
17.	Ketaatan			√		1
18.	Komitmen			√		1
19.	Sopan santun			√		1
20.	Efektifitas				√	1
21.	Efisien				√	1

Berdasarkan tabel indikator diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah 1) tanggung jawab 2)

inisiatif pegawai dalam bekerja 3) kerjasama. Untuk lebih jelas penulis menjelaskan indikator sebagai berikut :

1) **Tanggung jawab**

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian organisasi menurut Sastrohadiwiryo (2002:237) “tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya” selanjutnya menurut Hasibuan (2011:70) menjelaskan tanggung jawab (*reponsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas – tugas yang bebaskan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*), tanggung jawab (*reponsibility*), kewajiban – kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan (*accountability*).

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) tanggung jawab adalah “kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik – baiknya dan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugasnya, merupakan pegawai yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan petunjuk serta aturan yang ada.

2) **Inisiatif kerja**

Seorang yang dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila dia juga memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Inisiatif yaitu suatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide – ide maupun kreasi – kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:236) menyatakan bahwa inisiatif adalah “kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah – langkah atau melaksakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya”. Jadi salah satu ciri – ciri dari orang yang memiliki inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dari pimpinannya.

Wirawan (2009:166) menyatakan inisiatif adalah “kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas” jadi ciri- ciri dari orang yang berinisiatif yaitu adanya kemauan pegawai untuk mencari serta mengembangkan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah.

Jadi beberapa pendapat ahli diatas dapt disimpulkan bahwa yang memiliki inisiatif dalam bekerja dapat dilihat dari indikasi yakni kemampuan seorang untuk mengambil keputusan tanpa menunggu perintah dari pimpinannya dan adanya kemauan pegawai untuk mencari

serta mengembangkan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan masalah.

3) Kerjasama

Pergaulan mengandung arti penting dalam kehidupan organisasi baik pergaulan dalam organisasi itu sendiri maupun pergaulan di luar organisasi. Pergaulan dapat memberikan kepuasan batin tersendiri yang akhirnya membawa kebahagiaan sehingga sangat diperlukan dalam rangka menjalin dan membina kerjasama dalam suatu organisasi. Kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tanpa adanya kerjasama dapat diartikan sebagai usaha atau kegiatan yang akan dilaksanakan tidak akan optimal, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:428) kerjasama dapat diartikan sebagai usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Wirawan (2009:141) kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya. Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa kerja sama merupakan tulang punggung organisasi karena hanya dengan bekerja sama orang akan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan hasil yang maksimal. kerja sama dalam organisasi dapat digambarkan seperti membantu rekan kerja, memberikan ide/gagasan dalam menyelesaikan kerja dan lainnya

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa pelaksanaan tugas – tugasnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut oleh dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Vecchio dalam Wibowo (2012:413) mengatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Tiffin dalam Sutrisno (2013:76) mengatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Selanjutnya Yulk dan Wekley dalam Suwatno (2011 :263) mengatakan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Selain itu, Luthan dalam Usman (2011:499) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja tergantung kepada persepsi seorang dalam melaksanakan tugas di tempat kerja.

Menurut Handoko (2001:193) mengatakan kepuasan kerja menceminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan, McShane dan Von Glinow dalam Wibowo (2015:132) mengatakan memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dalam konteks pekerjaan. Sejalan dengan itu, Rivai (2006:475) mengatakan mempertegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Selanjutnya Locke dalam Sutarto (2011:98) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkatan emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan di dirinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) seorang pegawai yang merasa puas/lega dan senang terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukannya secara baik, disiplin, penuh semangat dan sehingga memperoleh hasil yang diinginkan.

2. Pentingnya kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi efektivitas organisasi, karena kepuasan kerja mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung akan

meningkatkan motivasi kerjanya, sementara yang tidak puas akan berdampak pada kinerja pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2015:74) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat bermanfaat baik kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan mereka. Kepentingan industri, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ketidak puas dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosial. Sedangkan menurut Strauss dan Saykes dalam Handoko (2011:196) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif

dalam kegiatan serikat pegawai dan berprestasi lebih baik dari pada pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja.

3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor – faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pribadi masing – masing pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Blum dalam Sinambela (2016:307) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor *individual*, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor *sosial*, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor *utama dalam perjalanan*, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Kemudian menurut Gilmer dalam Sinambela (2016: 308) terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. *Keamanan kerja*. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. *Gaji*. Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
- d. *Perusahaandan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- e. *Pengawasan* (supervise). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *terun over*.
- f. *Faktor intrisik dari pekerjaan*. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. *Kondisi kerja*. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. *Aspek sosial dalam pekerjaan*. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- i. *Komunikasi*. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar,

memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

- j. *Fasilitas*. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga pegawai akan merasa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

Kemudian Harold E. Burt dalam Sinambela (2016:309) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- a. *Faktor hubungan antarpegawai*, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial di antara pegawai; sugesti dari teman sekerja; emosi dan situasi kerja.
- b. *Faktor individu*, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
- c. *Faktor luar (external)*, yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*).

Kemudian menurut Ghiselli dan Brown dalam Sinambela (2016:309), mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

- a. *Kedudukan (posisi)*. Umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang pekerjaannya yang lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak

selalu benar, melainkan perubahan dalam tingkatan pekerjaan hanyalah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. *Golongan*. Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.
- c. *Umur*. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. *Jaminan finansial dan jaminan sosial*. Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. *Mutu pengawasan*. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (1) *faktor psikologi*, (2) *faktor sosial*, (3) *faktor fisik*, (4) *faktor finansial*, (5) *mutu pengawasan*, (6) *faktor hubungan antarpegawai*.

4. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai harus akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik – baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai senantiasa merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu Siagian (2012:128) mengatakan bahwa ada empat faktor yang berperan dalam kepuasan kerja di antaranya pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, sikap rekan kerja.

Indikator -indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Usman (2010:501) adalah : 1) kebebasan memanfaatkan waktu luang, 2) kebebasan bekerja secara mandiri, 3) kebebasan berganti – ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, 4) kebebasan bergaul, 5) gaya kepemimpinan atasan langsung, 6) kompetensi pengawas, 7) tugas yang diterima, 8) kesempatan bertindak terhadap orang lain, 9) persiapan kerja, 10) kebebasan memerintah, 11) kebebasan memanfaatkan waktu, 12) kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, 13) gaji yang diterima, 14) kesempatan mengembangkan karier, 15) kebebasan mengambil keputusan, 16) kesempatan menggunakan metode kerja, 17) kondisi kerja yang mendukung, 18) kerja sama, 19) penghargaan terhadap prestasi, 20) perasaan pekerja terhadap prestasinya.

Davis (1985:105) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran

objektif dan keinginan perilaku. Selain itu Robbins dalam Usman (2010:499) menyatakan kajian terhadap bukti menunjukkan empat faktor yang kondusif bagi munculnya level tinggi kepuasan kerja pegawai yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah 1) senang dalam bekerja, 2) semangat dalam bekerja, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) mitra kerja yang mendukung. Pemilihan indikator kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Para ahli				Jumlah
		Siagian (2012)	Usman (2010)	Davis (1985)	Robbins (2010)	
1	Senang	√		√		2
2	Semangat	√				1
3	Pekerjaan yang penuh tantangan	√			√	2
4	Sistem penghargaan yang adil	√	√			2
5	Kondisi kerja yang mendukung	√	√		√	3
6	Sikap rekan kerja	√	√			2
7	Waktu luang		√			1
8	Kerja mandiri		√			1
9	Ganti – ganti pekerjaan		√			1
10	Kebebasan bergaul		√			1
11	Gaya kepemimpinan atasan		√			1
12	Kompetensi pengawas		√			1
13	Tugas yang diterima		√			1
14	Kesempatan bertindak		√			1
15	Persiapan kerja		√			1
16	Kebebasan memerintah		√			1
17	Kebebasan pengetahuan		√			1
18	Menerapkan aturan berlaku		√			1
19	Karier		√			1
20	Keputusan		√			1
21	Motoda kerja		√			1
22	Penghargaan		√			1
23	Positif terhadap pekerjaan		√	√		2
24	Haji/imbalan yang setimpal		√		√	2
25	Mitra kerja yang mendukung		√		√	2

Untuk lebih kejelasannya, maka indikator kepuasan kerja akan di uraikan sebagai berikut :

a) Senang dalam bekerja

Menurut Usman (2010:499) pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wibowo (2014:425) menyatakan bahwa orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan. Selain itu, menurut Hasibuan (2005:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ini berarti bahwa pegawai yang merasa puas akan merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Schultz Dalam Wijono (2011:102) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat diamati dari kepuasan kerja seorang pegawai di antaranya adalah sikap dan cara kerjanya. Menurut Anoraga (2009:79) biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa ia kerjakan itu di anggap telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Selanjutnya apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perasaan senang adalah suatu senang atau peristiwa kejiwaan terhadap sesuatu pekerjaan yang dilakukan. Perasaan senang akan timbul dari diri pegawai apabila pekerjaan yang diberikan memberikan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan pegawai dan pegawai juga dapat merasa senang apabila pimpinan menunjukkan sikap keakraban antara pimpinan dan bawahan bekerja.

b) Semangat dalam bekerja

Menurut Satrohadiwirjo (2005:282) semangat kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu atau tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hasibuan (2010:76) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Selanjutnya Hasibuan (2011:218) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan baik.

Davis (1985:107) mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya menimbulkan prestasi yang tinggi. Pegawai yang puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi

tinggi, sedang, atau rendah, dan mereka akan cenderung akan meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Anoraga (2009:84) mengatakan bahwa pegawai akan senang dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja jika merasa puas dengan hasil yang di capai. Dan ini hanya mungkin jika hasil pekerjaan mempunyai mutu tinggi. Sedangkan hasil kerja yang bermutu tinggi hanya mungkin dicapai jika bertekad mencapai prestasi yang setinggi mungkin. Prestasi yang ingin dicapai hendaknya tidak terbatas sekedar pada pencapaian target harus lebih dari itu.

Hasibuan (2012:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Selanjutnya menurut Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Menurut Siagian (2012:131) yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing – masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan

lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan dan hal yang sejenis. Munandar (2011:363) menjelaskan bahwa bekerja dalam ruangan yang sempit, panas yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan atau tidak nyaman akan timbul keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering – sering keluar ruang kerjanya. Organisasi perlu menyediakan yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak digunakan, meja dan kursi meja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya. Kondisi kerja memperhatikan prinsip – prinsip ekonomi. Dalam kondisi kerja seperti ini kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan pegawai.

Usman (2010:500) mengatakan bahwa pegawai peduli dengan lingkungan kerja mereka kerja mereka untuk nyaman pribadi sekaligus untuk memfalisitasi kinerja yang baik. Pegawai lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Di samping itu sebagian besar pegawai lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai. Selanjutnya dengan sejalan itu Stringer dalam Wirawan (2007:128) mengatakan bahwa perasaan nyaman dalam bekerja ditunjukan dari persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya yang merupakan salah satu dimensi organisasi yaitu lingkungan fisik.

Siagian (2012:132) mengatakan bahwa meskipun efesiensi, efektivitas dan produktivitas kerja pada analisis terakhir tergantung pada unsur manusia dalam organisasi, tetap diperlukan kondisi kerja yang

mendukung. Hal ini berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus di selesaikan. Tanpa sarana dan prasana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak artinya apabila meningkatkan efesiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Tingkat keterampilan tinggipun tidak banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Faktor ini sangat penting mendapat perhatian karena seorang pekerja menggunakan sepertiga hidupnya dalam lingkungan kerjanya setiap hari.

sejalan dengan itu kondisi kerja yang aman juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Crites dalam Wijono (2011:114) menunjukkan struktur organisasi interpersonal yang formal dibuktikan sumber keamanan yang kuat membuat kepuasan kerja tercapai. Anoraga (2009:88) mengatakan sebagai akibat dari adanya sifat hubungan dimana bawahan tergantung pada atasan dalam berbagai hal, maka bawahan membutuhkan rasa aman dalam hubungan dengan atasannya. Aman dalam mengambil keputusan – keputusan, aman dalam melaksanakan tugas, aman dalam arti tidak adanya tindakan dari atasan yang semena – mena. Persyaratan agar pegawai mempunyai rasa aman di dalam pekerjaan adalah suasana kerja itu dirasakan sebagai suasana aman tanpa ada ancaman.

d) Mitra kerja yang mendukung

Robbins dalam Usman (2010:499) mengatakan pegawai akan mengundurkan diri dari pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau

pencapaian yang nyata, oleh karena itu mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja, perilaku atasan dan bawahan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja. Anoraga (2009:86) mengatakan bahwa hubungan sosial antar pegawai merupakan faktor yang cukup penting untuk menimbulkan kepuasan kerja. Dalam kehidupan organisasi, pegawai harus melakukan interaksi dengan orang lain, baik itu rekan kerja, atasan atau yang menduduki jabatan manajerial, para bawahan. Mitra kerja saling ketergantungan antar sesama dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, mitra kerja yang baik atau tim efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan akan tetapi jika kondisi sebaliknya terjadi pegawai akan sulit bekerjasama dan akan memberikan efek negatif pada kepuasan kerja.

Wirawan(2008:133) dukungan (support) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya. Jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, jika tugas dan dukungan rendah, anggota organisasi merasa tersolasi atau tersisih sendiri. Siagian (2012:133) mengatakan bahwa interaksi dengan banyak pihak seperti rekan kerja, atasan dan bagi para manajer juga bawahan, mutlak diperlukan karena seperti diketahui tidak ada satupun dalam suatu organisasi yang terselesaikan hanya oleh seorang tanpa interaksi sama sekali dengan berbagai pihak lain.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pegawai

Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:418) mengatakan adanya hubungan timbal balik antar kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih akan produktif akan mendapatkan kepuasan.

Kemudian Vecchio dalam Wibowo (2014:418) mengatakan cenderung mengikuti pandangan bahwa kinerja secara tidak langsung menyebabkan kepuasan. Kinerja akan menerima *reward*, baik intrinsik mau ekstrinsik. Kepuasan akan diperoleh melalui penilaian terhadap *reward* yang diterima. Apabila pekerja merasa bahwa pemberian penghargaan tersebut adil, akan membuat kepuasan kerja meningkat.

Menurut Wibowo (2015:141) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja . pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Sanjunctnya menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2015:141) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai namun kinerja baik juga bisa menimbulkan rasa kepuasan dalam diri pegawai tersebut sehingga pegawai berusaha untuk lebih produktif lagi dalam pekerjaan berikutnya. Jadi kepuasan kerja pegawai tidak bisa diabaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

D. Penelitian Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, maka berikut ini dikemukakan beberapa penelitian yang menjadi suatu ulasan empiris pada penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian Subakti Syaiin (2008). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Klinik Spesialis Bestari Dinas Kesehatan Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survai bersifat analitik deskriptif dengan pendekatan cross sectional study dengan jumlah responden sebanyak 39 orang dengan kriteria sampel bersedia dan hadir pad saat

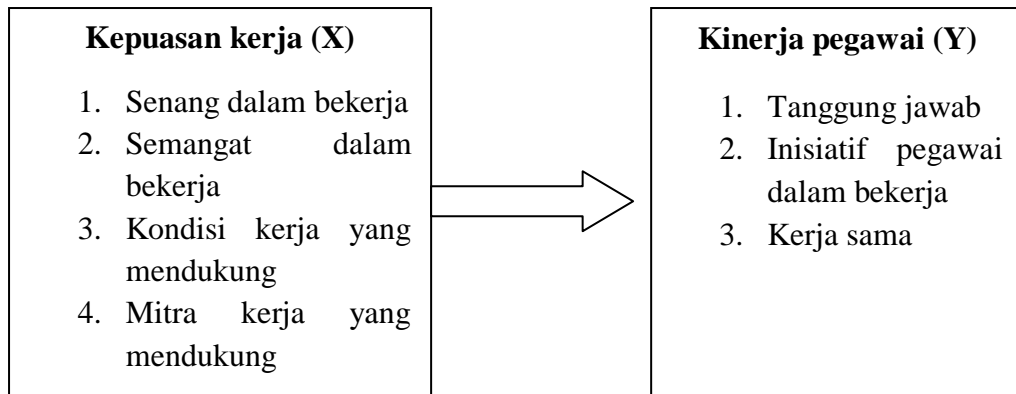
penelitian dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel indikator kepuasan pegawai di klinik Spesialis Bestari Medan yang mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja adalah variabel kepuasan terhadap pekerjaan ($p=0,046$), kepuasan terhadap pengawasan ($p=0,020$), kepuasan terhadap gaji ($p=0,016$) dan kepuasan terhadap hubungan kerabat kerja ($p=0,019$), sedangkan variabel kepuasan terhadap promosi ($p=0,927$), kepuasan terhadap manajemen ($p=0,639$), kepuasan terhadap kondisi kerja ($p=0,739$) dan kepuasan terhadap sistem penilaian prestasi ($p=0,615$) tidak mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja ($p>0,05$). Hasil uji regresi berganda tahap kedua, ternyata variabel kepuasan terhadap pengawasan mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai Klinik Bestari Medan dengan nilai $p=0,007$ dengan R Square yaitu 0,232 dan berpola positif, artinya kinerja pegawai klinik Bestari Medan dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 23,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yang kemungkinan dari faktor motivasi, kompensasi lainnya.

2. Berdasarkan hasil penelitian Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini (2013). Kepuasan kerja dan kinerja merupakan suatu hubungan yang berkaitan pada sebuah organisasi publik. Tuntutan masyarakat dalam pelayanan publik dimana masyarakat menginginkan adanya pelayanan publik yang sesuai, oleh sebab itu penilaian kinerja perlu diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan

kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan *in-role performance* dan *innovative performance* sebagai variabel mediasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan mengambil sebanyak 200 responden dari populasi karyawan sebanyak 902 orang. Berdasarkan hasil analisis dengan SEM sebelum dilakukan modifikasi dilihat bahwa nilai *Godness of Fit* menunjukkan lima kriteria kurang baik dari delapan kriteria. Setelah dilakukan modifikasi model dihasilkan kriteria *Godness of Fit* telah memenuhi syarat. Selain itu semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, *In-role Performance* dan *Innovative Performance*.

E. Kerangka Berpikir

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



Gambar 1:
Kerangka Berpikir Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Terdapat Hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat”.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, bahwa penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian kolerasi. Menurut Arikunto (2014:4) mengemukakan bahwa “penelitian kolerasi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel”. Dengan teknik kolerasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi lain. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan data penelitian yang berbentuk angka –angka.

B. Definsi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai”, maka terdapat dua variabel yaitu variabel X kepuasan kerja dan variabel Y kinerja pegawai. Secara rinci defenisi operasional kedua variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Y pada penilitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dan ksedeihan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan target kerja telah ditetapkan yang tercermin dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan yang

diharapkan. Adapun indikator yang akan diteliti adalah tanggung jawab, inisiatif pegawai dalam bekerja, dan kerja sama.

2. Variabel X pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap (positif) seorang pegawai yang merasa puas/lega dan senang terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukannya secara baik, disiplin, penuh semangat dan sehingga memperoleh hasil yang diinginkan. Adapun indikator yang akan diteliti adalah senang dalam bekerja, semangat kerja, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja kerja yang mendukung.

C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Tabel 3. Populasi Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

No	Bagian	Jumlah pegawai
1.	Bagian tata usaha :	15
	1) Subbagian perencanaan dan keuangan	19
	2) Subbagian organisasi tata laksana dan kepegawaian	19
	3) Subbagian hukum dan kerukunan umat beragama dan subbagian informasi dan hubungan masyarakat	13
2.	Bidang pendidikan madrasah	20
3.	Bidang pendidikan agama agama dan keagamaan islam	19
4.	Bidang haji dan umrah	18
5.	Bidang urusan agama islam dan pembinaan syariah	14
6.	Bidang penerangan agama islam, zakat, dan wakaf	17
7.	Pembimbing masyarakat kristen, katholik, hindu dan buddha	15
Jumlah		169

Sumber : Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut maka diperlukan sampel, untuk itu sampel yang diambil dari populasi haruslah benar – benar mewakili.

Mengingat jumlah populasi pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat 169 pegawai, dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013:78) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkatan kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir
(tingkatan kesalahan yang diambil dalam sampling ini sebesar 5%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{169}{1+169 (0.05)^2} \\ &= \frac{169}{1+169 (0.0025)} \\ &= \frac{169}{1.4225} \\ &= 118,8 \text{ (Dibulatkan 119)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 119 orang maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini akan menggunakan *teknik simple random sampling* merupakan teknik pengambilan dengan memilih sampel secara acak tanpa memperhatikan strata. Maka untuk perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Jumlah Sampel Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan proporsional sampel	Sampel
1	Bagian tata usaha :	15	$15/169 \times 119 = 10,56$ (Dibulatkan)	11
	1) Subbagian perencanaan dan keuangan	19	$19/169 \times 119 = 13,37$ (Dibulatkan)	14
	1) Subbagian organisasi tata laksana dan kepegawaian	19	$19/169 \times 119 = 13,37$ (Dibulatkan)	14
	2) Subbagian hukum dan kerukunan umat beragama dan subbagian informasi dan hubungan masyarakat	13	$13/169 \times 119 = 9,15$ (Dibulatkan)	10
2	Bidang pendidikan madrasah	20	$20/169 \times 119 = 14,08$ (Dibulatkan)	14
3	Bidang pendidikan agama dan keagamaan islam	19	$19/169 \times 119 = 13,37$ (Dibulatkan)	15
4	Bidang haji dan umrah	18	$18/169 \times 119 = 12,67$ (Dibulatkan)	13
5	Bidang urusan agama islam dan pembinaan syariah	14	$14/169 \times 119 = 9,85$ (Dibulatkan)	10
6	Bidang penerangan agama islam, zakat, dan wakaf	17	$17/169 \times 119 = 11,97$ (Dibulatkan)	12
7	Pembimbing masyarakat kristen, katolik, hindu dan buddha	15	$15/169 \times 119 = 10,56$ (Dibulatkan)	11
Jumlah		169		124

Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 124 orang responden setelah terjadinya pembulatan perhitungan. Dan untuk pemilihan pada masing – masing unit dilakukan secara acak.

D. Instrument dan Pengembangannya

Instrumen penelitian adalah menggunakan angket yaitu berupa jumlah pertanyaan tertulis yang harus dijawab pula secara tertulis oleh reponden untuk memperoleh sebagai keterangan yang diperlukan peneliti. Menurut Sugiyono

(2012 : 162) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan data yang dilakukan dengan cara memberikan segala pernyataan tertulis kepala responden untuk dijawabnya dengan metode skala likert. Menurut Sugiyono (2012 : 107) dengan menggunakan lima alternatif jawaban untuk angket kepuasan kerja dan kinerja pegawai yaitu : selalu (SL) = 5, sering (SR) = 4, kadang – kadang (KD) = 3, jarang (JR) = 2, dan tidak pernah (TP) = 1.

Penyusunan angket dilakukan dengan langkah – langkah sebagai berikut :

1. Melakukan kajian literatur untuk mengkaji dan menemukan variabel dan indikator penelitian.
2. Membuat kisi – kisi instrument yang dirumuskan berdasarkan indikator dan sub indikator yang ada dalam kajian teori.
3. Menyusun butir – butir pernyataan berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan.
4. Menyusun petunjuk pengisian instrument penelitian.
5. Menelaah kesesuaian pernyataan instrument penelitian dengan kisi – kisi instrument yang bertujuan untuk mengetahui apakah item – item yang dikembangkan sudah mewakili setiap indikator yang dibutuhkan.
6. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing item yang dibuat.
7. Melakukan uji coba angket kepada 20 orang responden diluar sampel untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket.
8. Menganalisis data hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Untuk menentukan butir yang valid dengan cara membandingkan nilai *corellation coefficient* masing-masing butir dengan nilai r_{tabel} dengan $N=20$ pada taraf kepercayaan 95% yaitu 0,444. Apabila nilai *corellation coefficient* $> r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid. Secara keseluruhan nilai *corellation coefficient* yaitu $1,000 > 0,444$ artinya secara keseluruhan instrumen sudah valid. Hasil pengolahan data validitas angket untuk masing-masing butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) yaitu diperoleh 26 item yang valid.

Sedangkan variabel kepuasan kerja (X) secara keseluruhan instrumen yaitu $1,000 > 0,444$ artinya angket untuk variabel kepuasan kerja (X) sudah valid. Hasil pengolahan data validitas angket untuk masing-masing butir pernyataan variabel kepuasan kerja (X) yaitu diperoleh 29 item yang valid .

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen setelah di uji coba. Pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Hasil pengolahan data reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) maka terlihat nilai *Cronbach's Alpha* = 0,754 bila dibandingkan dengan rho tabel dengan $N=20$ pada taraf kepercayaan 95% yaitu 0,444 dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* $>$ nilai rho tabel, $0,754 > 0,444$ maka variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Variabel kepuasan kerja (X) maka terlihat nilai *Cronbach's Alpha* = 0,757 bila dibandingkan dengan rho tabel dengan $N=20 = 0,444$ dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* > nilai rho tabel, $0,757 > 0,444$ maka kepuasan kerja (X) dapat dinyatakan reliabel.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan setelah hasil analisis data uji coba angket dinyatakan valid dan realibel . untuk mengumpulkan data dari responden, penulis menggunakan teknik kusioner dan angket. Pengumpulan data akan dilakukan dengan cara :

1. Mengurus surat izin penelitian dari jurusan yang diteruskan ke fakultas
2. Setelah surat izin selesai, peneliti mengunjungi instansi yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian untuk meminta izin melaksanakan penelitian dan untuk meminta izin melakukan penelitian.
3. Menyebarkan angket penelitian kepada responden terpilih.
4. Mengumpulkan kembali angket yang telah diisi oleh responden.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat, maka dilakukan pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan rumus kolerasi *product moment*. Adapun langkah – langkah dalam analisis data ini adalah :

1. Pengecekan angket yang telah terkumpul

2. Klasifikasi dan tabulasi data yaitu mengelompokkan data yang telah diverifikasi ke dalam tabel dari angket yang sudah dianalisis dan dikelompokkan ke dalam tabel dengan menggunakan microsoft excel.

3. Pemberian skor

Yaitu pada setiap butir angket yang disebar, disediakan lima alternatif jawaban yang merupakan modifikasi dari skala *likert*. Menurut Sugiyono (2012 : 107) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan model skala likert menggunakan alternatif lima jawaban yaitu selalu (SL) = 5, sering (SR) = 4, kadang – kadang (KD) = 3, jarang (JR) = 2, dan tidak pernah (TP) = 1.

4. Pengolahan Data

Data yang telah diberi skor didistribusikan kedalam rekapitulasi data masing – masing variabel. Membandingkan rata – rata mean dengan skor maksimum di kali 100% untuk masing – masing variabel dengan kriteria sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor rata - rata}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Interpretasi pencapaian responden digunakan klasifikasi ulang dimodifikasi oleh Sudjana (2013 : 287) :

Tabel 5. Kualifikasi Data Persentase Secara Kualitatif

Presentase	Interpretasi kepuasan kerja	Interpretasi kinerja pegawai
90% - 100%	Sangat baik	Sangat tinggi
80% - 89%	Baik	Tinggi
70% - 79%	Cukup	Cukup
60% - 69%	Kurang baik	Rendah
0% - 50%	Sangat kurang	Sangat rendah

5. Uji Persyaratan Analisis

Tujuan dilakukan ujian persyaratan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang direncanakan. Adapaun uji normalitas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah pegawai dengan rumus chi-kuadrat (χ^2) seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2009 : 312) :

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Keterangan :

χ^2 = Harga Chi – Kuadrat yang dicari

fo = Frekuensi yang ada (frekuensi observasi atau frekuensi yang sesuai dengan harapan

fh = Frekuensi yang diharapkan sesuai dengan teori

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Untuk uji hipotesis maka digunakan teknik

korelasi product moment, yang dikemukakan Sugiyono (2012 : 212)

sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan ;

r_{xy} = nilai koefisien antara variabel X dan Y

X = skor untuk variabel X

y = skor untuk variabel Y

N = jumlah subyek yang digunakan

7. Uji Keberartian Kolerasi

Menghitung keberartian koefisien kolerasi dengan menggunakan rumus uji t yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 214) yaitu :

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien kolerasi

n = jumlah responden

t_{hit} = angka hasil uji

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah penulis lakukan pada Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini merupakan penelitian yang terdiri atas 2 variabel yaitu variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Oleh sebab itu dapat diperoleh data dari kedua variabel tersebut.

Berikut adalah uraian tentang deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian :

1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

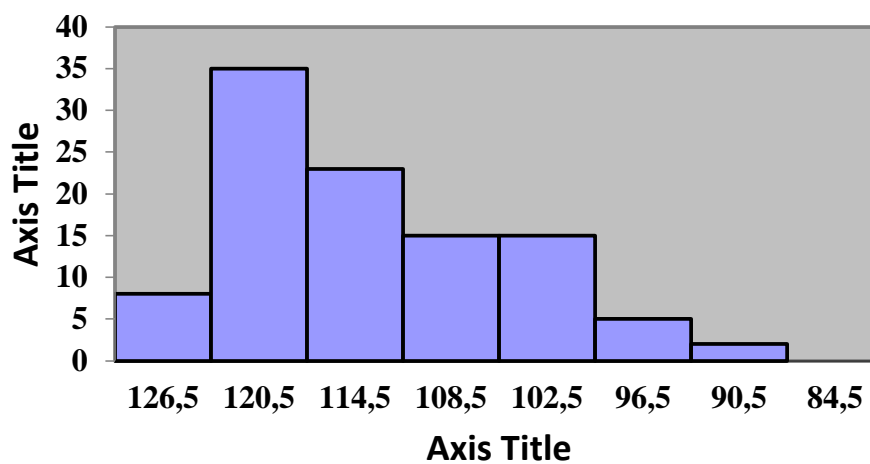
Pengumpulan data tentang variabel kinerja pegawai didapat dari penyebaran angket kepada 124 orang pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Angket yang disebarakan terdiri dari 26 butir dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai adalah 130 (26x5) dan skor minimalnya adalah 29 (26x1)

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai kinerja pegawai diperoleh skor tertinggi sebesar 129 dan skor terendah 82. Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel kinerja pegawai diperoleh mean (rata – rata) 111,19, median (nilai tengah) 102,49, modus (nilai yang sering muncul) 85,09 dan standar deviasi (persimpangan baku) 13,44. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada

lampiran. Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Kelas interval	F	Frekuensi Absolut	Frekuensi relative
124 – 129	5	4%	28%
118 – 123	19	15%	
112 – 117	12	9%	
106 – 111	35	28%	28%
100 – 105	23	18%	42%
94 – 99	17	14%	
88 – 93	10	8%	
82 – 87	3	2%	
Jumlah	124	100%	100%



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 dan gambar 2 di atas, maka tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 106 – 111 dengan frekuensi relatif 28% dan frekuensi relatif terendah sebanyak 42%. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja pegawai (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 111,19 dibagi dengan skor maksimal 130, maka diperoleh angka $0,855 \times 100 = 85,5\%$. Hal ini berarti variabel kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “baik” yaitu sebesar 85% dari skor ideal.

Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6.
Rata-Rata Pencapaian Per Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat pencapaian	Kategori
1	Tanggungjawab	4,2	84%	Tinggi
2	Inisiatif pegawai dalam bekerja	4,0	80%	Tinggi
3	Kerjasama	4,1	82%	Tinggi
Rata-rata		4,1	82%	Tinggi

Berdasarkan tabel rata-rata tingkat pencapaian per indikator pada variabel kinerja pegawai diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator tanggung jawab memperoleh tingkat pencapaian sebesar 84% dengan kategori tinggi, inisiatif pegawai dalam bekerja memperoleh tingkat pencapaian sebesar 80% dengan kategori tinggi, kerjasama memperoleh tingkat pencapaian 82% dengan kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 82% dengan kategori tinggi.

2. Deskripsi Data Variabel kepuasan kerja

Pengumpulan data tentang variabel kepuasan kerja didapat dari penyebaran angket kepada 124 orang pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Angket yang disebarkan terdiri dari 29 butir dengan poin tertinggi 5 dan terendah 1. Skor maksimal yang diperoleh dari variabel insentif kepuasan kerja adalah 145 (29×5) dan skor minimalnya adalah 29 (29×1)

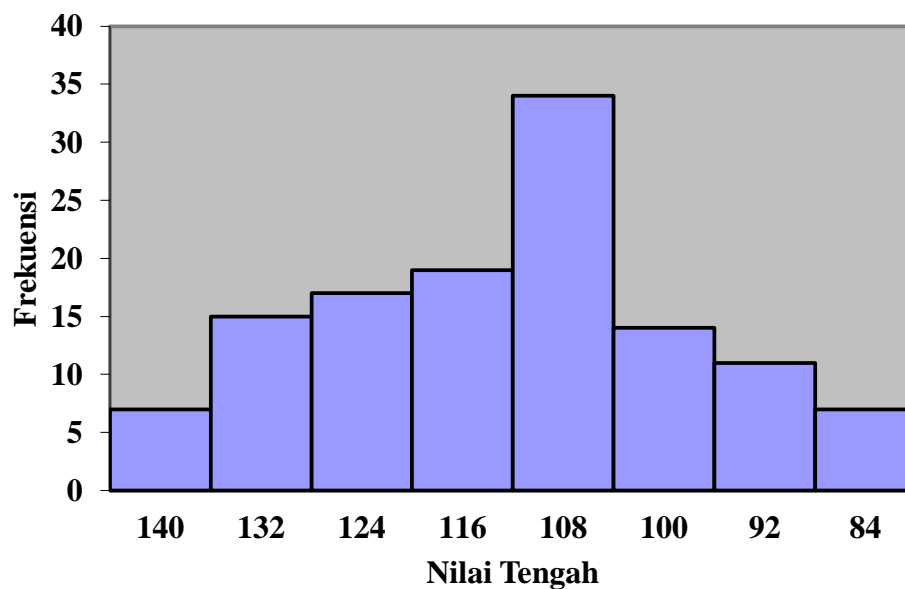
Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data penelitian mengenai kepuasan kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 144 dan skor terendah 8. Dari hasil perhitungan dan pengolahan data, variabel kepuasan kerja diperoleh mean (rata-rata) 112,45, median (nilai tengah) 116,38, modus (nilai yang sering muncul) 124,24 dan standar deviasi (persimpangan baku) 14,64. Secara lengkap perhitungan dapat dilihat pada lampiran.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas untuk distribusi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja

Kelas interval	F	Frekuensi Absolut	Frekuensi relative
137 – 144	7	5%	46%
129 – 136	15	13%	
121 – 128	17	13%	
113 – 120	19	15%	
105 – 112	34	27%	27%
97 – 104	14	11%	25%
89 – 96	11	9%	
81 – 88	7	5%	
Jumlah	124	100%	100%

Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 3 di atas, maka terlihat jelas frekuensi tertinggi 105 – 112 dengan frekuensi relatif 27% dan frekuensi relatif terendah sebanyak 25%. Berdasarkan pengolahan data angket variabel insentif non material (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 112,45 dibagi dengan skor maksimal 145, maka diperoleh angka $0,77 \times 100 = 77\%$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 77% dari skor ideal.

Untuk memperoleh data yang lebih rinci mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8.
Rata-Rata Pencapaian Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Tingkat pencapaian	Kategori
1	Senang dalam bekerja	4,0	80%	Baik
2	Semangat dalam bekerja	3,8	77%	Cukup
3	Kondisi kerja yang mendukung	3,6	73%	Cukup
4	Mitra kerja yang mendukung	3,7	75%	Cukup
Rata – rata		3,77	76%	Cukup

Berdasarkan tabel rata-rata tingkat pencapaian per indikator pada variabel kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator senang dalam bekerja memperoleh tingkat pencapaian sebesar 80% dengan kategori baik, semangat dalam bekerja memperoleh tingkat pencapaian sebesar 77% dengan kategori cukup, kondisi kerja yang mendukung memperoleh tingkat pencapaian 73% dengan kategori cukup, dan mitra kerja yang mendukung memperoleh tingkat pencapaian 75% dengan kategori cukup. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pencapaian indikator secara keseluruhan adalah 76% dengan kategori cukup.

Untuk gambaran secara ringkas tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) dan Kepuasan Kerja (X) dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Penelitian

No	Variabel	Mean	% tingkat pencapaian	Interpretasi
1	Kinerja pegawai	111,19	82%	Tinggi
2	Kepuasan kerja	112,45	76%	Cukup

B. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik chi kuadrat. Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap kedua variabel penelitian dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah data yang dari masing-masing variabel penelitian yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja, diperoleh χ^2 hitung untuk variabel kinerja pegawai dengan nilai 11,53 dan χ^2 hitung untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai 10,51. Adapun db atau daya beda yang digunakan adalah 5. Harga chi kuadrat atau χ^2 tabel dengan db 5 pada taraf signifikansi 5% atau tingkat kepercayaan 95% adalah 11,070.

Dari perhitungan, diperoleh χ^2 hitung lebih kecil χ^2 tabel yaitu $11,53 < 11,070$ untuk kinerja pegawai dan $10,51 < 11,070$ untuk kepuasan kerja. Kriteria pengujian normalitas menyatakan bahwa jika χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel maka data tersebut berdistribusi normal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja berdistribusi normal. Perhitungan secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10.
Rangkuman Uji Normalitas

Variabel	χ^2 hitung	<	χ^2 tabel $\alpha=0,05$	Keterangan	
Kinerja pegawai	11,53			11,070	Normal
Kepuasan kerja	10,51				Normal

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Dalam hal ini, teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product

momen (*rho*). Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi antara kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai, maka diperoleh *rho* hitung sebesar 0,317. Sedangkan *rho* tabel dengan $n = 124$ pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,176. Dari hasil perhitungan uji korelasi tersebut, diperoleh *r* hitung lebih besar dari *r* tabel yaitu $0,317 > 0,176$ pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Kriteria dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa jika *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel maka terdapat korelasi atau hubungan antara variabel. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%.

Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka dilakukan uji *t* dan diperoleh hasil *t* hitung = $30,317 > t$ tabel = 0,176 pada taraf signifikansi atau pada taraf kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.

Rangkuman untuk hasil analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 11 dan perhitungan hasil uji hipotesis dan uji *t* bias dilihat pada lampiran.

Tabel 11.
Rangkuman Hasil Hipotesis Dan Uji Keberatian Korelasi

r hitung	>	r tabel $\alpha = 0,05$	t hitung	>	t tabel $\alpha = 0,05$
0,317		0,176	3,76		2,617

D. Pembahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

1. Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari pegawai diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada kategori tinggi dengan capai skor ideal 82% indikator tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 84% indikator inisiatif pegawai dalam bekerja berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 80% dan indikator kerjasama berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian 82% . Hal ini berarti kinerja pegawai pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi namun perlu ditingkatkan lagi agar

mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi sehingga hasil yang didapat akan menjadi tambah baik.

Kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dapat ditingkatkan lagi antara lain melalui peningkatan tanggung jawab, inisiatif pegawai dalam bekerja dan kerjasama pegawai dalam bekerja. Dari hasil penelitian diperoleh indikator inisiatif pegawai dalam bekerja memiliki tingkat pencapaian terendah. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Untuk itu indikator inisiatif pegawai dalam bekerja perlu diperhatikan dengan harapan pegawai mampu meningkatkan kinerjanya melalui inisiatif dalam bekerja, agar semua proses pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efisien. Ketika ada tugas dari pimpinan pegawai akan bekerja menyelesaikannya tanpa harus ada perintah dari pimpinan terlebih dahulu.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai peranannya dalam organisasi.

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan karena seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya maka hasil yang diberikan akan memuaskan.

Dari penjelasan di atas maka dalam bekerja diperlukan adanya kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kinerja pegawai, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dari seorang pegawai merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi ditunjukkan dengan tanggung jawab, inisiatif pegawai dalam bekerja serta adanya kerjasama antar pegawai dalam bekerja demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

2. Kepuasan kerja

Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan, kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dari responden, ternyata dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penilaian secara kuantitatif berada pada kategori cukup (76% dari skor ideal). Indikator senang dalam bekerja berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 80%, indikator semangat dalam bekerja berada pada kategori cukup dengan tingkat capaian 77% , indikator kondisi kerja yang mendukung berada pada kategori cukup dengan tingkat capaian 73% dan indikator mitra kerja yang mendukung berada pada kategori cukup dengan tingkat capaian 75%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat cukup baik dan perlu ditingkatkan kembali agar menjadi baik bahkan sangat baik.

Dari hasil penelitian diperoleh indikator kondisi kerja yang mendukung yang memiliki tingkat capaian terendah. Untuk itu, indikator kondisi kerja yang mendukung perlu diperhatikan kembali demi kelangsungan kerja pegawai dan memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja. Kondisi kerja mendukung adalah kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing – masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan dalam hal yang sejenis. Kondisi kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi melalui menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian tingkat pencapaian dari kondisi kerja yang mendukung menunjukkan hasil kurang baik, dilihat dari ruangan kerja yang nyaman dan rapi sehingga itu juga berdampak terhadap hasil kepuasan kerja pegawai.

Dilihat dari tingkat pencapaian dari indikator kondisi kerja yang mendukung yang kurang baik maka pimpinan perlu memperhatikan ruangan kerja pegawai setiap bidang, dengan memberikan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sejalan pendapat Vecchio dalam Wibowo (2012:413) mengatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Tiffin dalam Sutrisno (2013:76)

mengatakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk lebih memberikan kondisi kerja yang nyaman bagi pegawai dan fasilitas kerja yang memadai agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi, diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada taraf signifikansi 5% atau pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini disebabkan karena perolehan uji korelasi r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu $r_{hitung} = 0,317 > r_{tabel} = 0,176$. Begitu juga dengan perolehan hasil uji keberartian korelasi, dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $t_{hitung} = 3,67 > t_{tabel} = 2,617$.

Dari hasil perhitungan tersebut maka hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat ahli sebagaimana yang dikemukakan oleh

Menurut Wibowo (2015:141) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja . pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam bekerja karena dengan memberikan kepuasan kerja yang cukup untuk pegawai akan memberikan kinerja pegawai yang baik juga sehingga pegawai dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan untuk organisasinya.

E. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kesenjangan antara hasil penelitian dengan fenomena yang penulis uraikan pada latar belakang masalah. Pada latar belakang masalah penulis mengemukakan bahwa kinerja pegawai masih rendah dan kepuasan kerja yang kurang. Namun, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tinggi dan kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada kategori cukup.

Perbedaan ini diduga disebabkan karena saat melakukan pengamatan penulis belum menggunakan alat ukur/instrument penelitian, sehingga fenomena yang penulis paparkan dalam latar belakang masalah hanya didapatkan melalui pengamatan. Selain itu, pada saat penyebaran angket,

responden terkadang mengisi angket kurang serius dan menutupi keadaan tanpa memperhatikan dan membaca pernyataan dengan keadaan yang ada dilapangan. Seharusnya responden lebih fokus dalam mengisi angket sesuai dengan fakta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi yaitu 82%. Artinya kinerja pegawai sudah sesuai dengan harapan, namun perlu adanya peningkatan agar lebih baik lagi.
2. Kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik yaitu 76%. Artinya pemberian kepuasan kerja perlu dilakukan dalam hal meningkatkan kondisi kerja mendukung agar pegawai dapat memberika kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan dari organisasi pun tercapai.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dengan perhitungan $r_{hitung} = 0,317 > r_{tabel} 0,176$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yaitu $t_{hitung} 3,67 > t_{tabel} 2,617$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. Untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi lagi atau sangat tinggi, pimpinan perlu meningkatkan kinerja pegawai pegawainya terutama pada inisiatif pegawai dalam bekerja adalah suatu yang umbuh dalam diri pegawai tanpa di perintah dari pimpinan, rekan kerja atau orang lain seperti halnya ide –ide maupun kreasi – kreasi yang memberika manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik. Untuk mencapai kinerja yang baik ataupun sangat baik, hendaknya pimpinan memberikan kondisi kerja yang baik kepada pegawai, terutama itu sanagt mempengaruhi kinerja pegawai seperti memperhatikan kondisi kerja mendukung di setiap ruangan para pegawai dengan memberika kondisi kerja yang nyaman untuk pegawai dapat memicu dan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta : Rineka cipta
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astri Indah Puji Lestari. 2019. “*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Tetap (Non-Managerial) PT ASURANSI JIWA RECAPITAL*”. Ejournal Lib.Ui.Ac.Id
- Davis, Keith. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Depdiknas. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Edisi ke 2*. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2 Cetakan Ke – 18*. Yogyakarta : BPFE - YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah Cetakan Keempat*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi Cetakan Ke – 9*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Munandar, Ashar sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers

- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ruky, Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sondang, P siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012 : *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fajar Interpratama Offest.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sudjana, Nana. 2013. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Rosda Karya
- Timpe, Dale. 2002. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Alex Media Komputindo Gramedia
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers
- Usman, Husnaini. 2010. *Manajemen Teori Pratek dan Riset Pendidikan. Edisi Ketiga*. Jakarta : Elangga
- Usman, Husnaini. 2011. *Manajeme Teori Pratik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo

Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Lampiran 1. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Variabel	Indikator	Sub indikator	Item
Kinerja pegawai (Variabel X)	1. Tanggung jawab	a. Kesiediaan menyelesaikan tugas b. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur c. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	1, 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9, 10
	2. Inisiatif pegawai dalam bekerja	a. Bekerja tanpa menunggu perintah atasan b. kemampuan dalam mengeluarkan ide – ide dan kreasi – kreasi c. Kemampuan mengambil keputusan	11, 12, 13 14, 15, 16 17, 18
	3. Kerja sama	a. kesediaan bekerja sama b. kesedian saling membantu c. saling memberi dan menerima saran d. saling mendukung	19, 20 21, 22 23, 24,

			25, 26
Kepuasan kerja (Variabel Y)	1. Senang dalam bekerja	a. Puas terhadap hasil kerja b. Sikap c. Cara kerja	1, 2, 3 4, 5 6, 7
	2. Semangat dalam bekerja	a. Mencapai prestasi yang maksimal b. Kesungguhan dalam bekerja	8, 9, 10 11, 12, 13, 14
	3. Kondisi kerja yang mendukung	a. Sarana dan prasarana yang tersedia b. Kenyamanan c. Keamanan	15, 16, 17 18, 19 20, 21, 22
	4. Mitra kerja yang mendukung	a. Interaksi yang baik dengan rekan kerja dan tim efektif b. Hubungan sosial dengan rekan kerja c. Perilaku atasan yang mendukung	23, 24 25, 26 27, 28, 29

Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian

PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Padang, Oktober 2019

Perihal : Permohonan Pengisian Angket Penelitian

Lampiran : 1 (satu) berkas

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Sumbar

di

Tempat

Dengan hormat,

Denga ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud untuk melakukan penelitian di kantor Bapak/Ibu dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat”**. Penelitian ini sangat diperlukan untuk penulisan skripsi dalam rangka menyelesaikan pendidikan di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang terlampir secara jujur dan apa adanya sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu alami, rasakan, dan ketahui selama ini. Angket ini bukan merupakan tes psikologis dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu tidak perlu merasa takut atau ragu – ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi saya dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya sampaikan ucapan terima kasih.

Padang, Oktober 2019
Hormat Saya

Tri Wahyuni
15002009/2015

Lampiran 4. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	Tanggung jawab	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Bapak/Ibu bersedia mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan sampai tuntas					
2.	Bapak/Ibu bersedia untuk kerja lembur seandainya ada pekerjaan yang belum terselesaikan					
3.	Bapak/Ibu bersedia memperbaiki pekerjaan yang tidak dapat saya kerjakan dengan baik					
4.	Bapak/Ibu bersedia melaksanakan tugas di luar jam dinas apabila diperintahkan pimpinan					
5.	Bapak/Ibu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
6.	Bapak/Ibu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan kerja yang akan dicapai.					
7.	Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk operasional dari prosedur yang telah ditetapkan					
8.	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan instruksi yang diperintahkan pimpinan					
9.	Bapak/Ibu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan					

10.	Bapak/Ibu segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
	Inisiatif pegawai dalam bekerja					
11.	Bapak/Ibu dapat melakukan pekerjaan tanpa diperintah dulu oleh pimpinan					
12.	Bapak/Ibu berusaha memecahkan masalah yang di hadapi dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu petunjuk dari pimpinan					
13.	Bapak/Ibu senantiasa berinisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya					
14.	Bapak/Ibu mengemukakan gagasan dan ide – ide baru dalam melaksanakan tugas bila diperlukan					
15.	Bapak/Ibu telah mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif					
16.	Bapak/Ibu mengemukakan ide – ide baru dalam melaksanakan pekerjaan					
17.	Bapak/Ibu mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan					
18.	Bapak/Ibu mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif yang rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat					
	Kerja sama					
19.	Bapak/Ibu bersedia bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja					

20.	Bapak/Ibu bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama					
21.	Bapak/Ibu merasa senang jika dapat membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan					
22.	Bapak/Ibu membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
23.	Bapak/Ibu senantiasa mau mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut.					
24.	Bapak/Ibu senantiasa saling memberi dan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan					
25.	Bapak/ibu senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada orang lain					
26.	Bapak/Ibu dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam bekerja dan saling memberi dorongan satu sama lain.					

B. Kepuasan Kerja (X)

No	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
	Senang dalam bekerja	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Bapak/Ibu senang terhadap hasil pekerjaan yang dicapai karena sangat memuaskan dan memnuhi harapan					
2.	Bapak/Ibu senang dalam bekerja karena pimpinan merasa puas dengan hasil kerja Bapak/Ibu					
3.	Bapak/Ibu merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan yang sukar					
4.	Bapak/Ibu merasa senang dalam bekerja yang tercermin dari					

	sikap dalam menyelesaikan tugas					
5.	Bapak/Ibu merasa senang dalam setiap pekerjaan yang memerlukan sikap kerja yang baik					
6.	Bapak/Ibu termotivasi mencari metode dalam menyelesaikan pekerjaan baik yang sederhana maupun rumit					
7.	Bapak/Ibu selalu berusaha memperbaiki kinerja kearah pencapaian tujuan organisasi					
	Semangat dalam bekerja					
8.	Bapak/Ibu semangat berkarya mencapai prestasi kerja yang maksimal					
9.	Bapak/Ibu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
10.	Bapak/Ibu berusaha menghasilkan kerja yang bermutu tinggi dengan tekad mencapai prestasi setinggi mungkin					
11.	Bapak/Ibu bersungguh – sungguh menghasilkan kerja yang bermutu tinggi					
12.	Bapak/Ibu berusaha datang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
13.	Bapak/Ibu bersungguh – sungguh mencapai target kerja yang telah direncanakan					
14.	Bapak/Ibu berusaha mematuhi semua norma – norma sosial yang berlaku di kantor					
	Kondisi kerja yang mendukung					

15.	Bapak/Ibu dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan adanya sarana kerja yang mendukung					
16.	Bapak/Ibu merasa prasarana yang tersedia memadai sesuai dengan sifat tugas Bapak/Ibu					
17.	Bapak/Ibu merasa senang yang tersedia sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas					
18.	Bapak/Ibu merasa nyaman di ruang kerja karena mendukung kelancaran tugas yang Bapak/Ibu kerjakan					
19.	Bapak/Ibu merasa nyaman dalam bekerja karena kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomi					
20.	Bapak/Ibu merasa aman dalam mengambil keputusan – keputusan kerja					
21.	Bapak/Ibu merasa aman dalam melaksanakan tugas karena tindakandari atasan yang tidak semena – mena					
22.	Bapak/Ibu senang dengan lingkungan kerja yang aman, karena membuat saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan					
	Mitra kerja yang mendukung					
23.	Bapak/Ibu senang berinteraksi dalam melaksanakan tugas dengan tim kerja					
24.	Bapak/Ibu merasa interaksi yang baik dengan rekan kerja sehingga mendukung pelaksanaan tugas Bapak/Ibu					
25.	Bapak/Ibu memiliki hubungan sosial antara sesama rekan kerja sehingga mendukung					

	pelaksanaan tugas yang ada					
26.	Bila Bapak/Ibu mengalami kendala dalam pekerjaan, rekan kerja siap memberikan bantuan					
27.	Bapak/Ibu dukungan dari atasan jika dapat menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan					
28.	Bapak/Ibu diberikan pengarahan oleh atasan apabila mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas					
29.	Bapak/Ibu memiliki atasan mampu memahami sifat bawahannya					

Lampiran 5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Variabel X

Analisis Hasil Uji Coba Angket

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Variabel X Kepuasan Kerja

		ITEM																													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	total	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	135	
2	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	2	4	109		
3	4	3	2	4	2	4	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	2	4	5	3	108	
4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	133	
5	3	2	3	1	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	85	
6	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	103
7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	133	
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	142	
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	121	
10	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	111	
11	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	76	
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	125	
13	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	105	
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	141	
15	2	1	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	2	5	4	111	
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	103	
17	3	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	108	
18	3	3	2	2	2	3	4	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	83	
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	130	
20	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	100	

Lampiran 6. Analisis Hasil Uji Coba Angket Variabel Y

Analisis Hasil Uji Coba Angket

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

Variabel Y Kinerja Pegawai

No	ITEM																										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	117
2	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	98
3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	2	98
4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	116
5	2	2	3	1	4	2	3	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	74
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	93
7	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	112
8	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
9	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	108
10	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	96
11	3	3	2	4	4	3	3	5	4	2	1	2	4	2	3	4	5	1	2	3	4	4	4	2	2	2	78
12	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	112
13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	95
14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
15	2	1	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	96
16	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	95
17	4	3	2	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	98
18	3	3	2	2	1	1	1	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	66
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	118
20	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	93

Lampiran 7. Analisis Hasil Uji Coba Angket

Analisis Hasil Uji Coba Angket

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat

A. Menghitung Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Uji Validitas Angket

Correlations			
		TOTAL	r tabel
P1	Pearson Correlation	,749**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P2	Pearson Correlation	,671**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	
P3	Pearson Correlation	,733**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P4	Pearson Correlation	,739**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P5	Pearson Correlation	,591**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	20	
P6	Pearson Correlation	,880**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	

P7	Pearson Correlation	,717**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P8	Pearson Correlation	,524*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	20	
P9	Pearson Correlation	,060	VALID
	Sig. (2-tailed)	,803	
	N	20	
P10	Pearson Correlation	,598**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	20	
P11	Pearson Correlation	,704**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	
P12	Pearson Correlation	,798**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P13	Pearson Correlation	,067	VALID
	Sig. (2-tailed)	,779	
	N	20	
P14	Pearson Correlation	,784**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P15	Pearson Correlation	,837**	VALID

	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P16	Pearson Correlation	,667**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	
P17	Pearson Correlation	,435	VALID
	Sig. (2-tailed)	,055	
	N	20	
P18	Pearson Correlation	,641**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	20	
P19	Pearson Correlation	,709**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P20	Pearson Correlation	,652**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	20	
P21	Pearson Correlation	,555*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	20	
P22	Pearson Correlation	,758**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P23	Pearson Correlation	,555*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	20	

P24	Pearson Correlation	,775**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P25	Pearson Correlation	,741**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P26	Pearson Correlation	,626**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	20	
TOTAL	Pearson Correlation	1	VALID
	Sig. (2-tailed)		
	N	20	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

2. Uji Reliabilitas Angket

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	58,8
	Excluded ^a	14	41,2
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	27

B. Menghitung Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket Variabel Kepuasan Kerja (X)

1. Uji Validitas Angket

Correlations			
		TOTAL	
P1	Pearson Correlation	,781**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P2	Pearson Correlation	,674**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	
P3	Pearson Correlation	,752**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P4	Pearson Correlation	,648**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	20	
P5	Pearson Correlation	,752**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P6	Pearson Correlation	,796**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P7	Pearson Correlation	,542*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	20	
P8	Pearson Correlation	,700**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	

P9	Pearson Correlation	,567**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	20	
P10	Pearson Correlation	,714**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P11	Pearson Correlation	,656**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	20	
P12	Pearson Correlation	,784**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P13	Pearson Correlation	,772**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P14	Pearson Correlation	,807**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P15	Pearson Correlation	,784**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P16	Pearson Correlation	,504*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,023	
	N	20	
P17	Pearson Correlation	,807**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	

P18	Pearson Correlation	,718**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P19	Pearson Correlation	,754**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P20	Pearson Correlation	,711**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P21	Pearson Correlation	,472*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,036	
	N	20	
P22	Pearson Correlation	,721**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P23	Pearson Correlation	,540*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	20	
P24	Pearson Correlation	,793**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P25	Pearson Correlation	,753**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P26	Pearson Correlation	,673**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	

P27	Pearson Correlation	,781**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	
P28	Pearson Correlation	,705**	VALID
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	20	
P29	Pearson Correlation	,521*	VALID
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	20	
TOTAL	Pearson Correlation	1	VALID
	Sig. (2-tailed)		
	N	20	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

2. Uji Reliabilitas Angket

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	30

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	116	
23	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	107
24	3	2	5	2	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	100	
25	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	104	
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	5	5	3	3	5	5	5	105	
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	105	
28	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	99
29	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	97	
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	122	
31	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	5	98	
32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
33	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	113
35	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
36	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	115	
37	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	110	
38	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	116	
39	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	111	
40	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	119
41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	115	
42	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	109	
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	120	
44	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	109	
45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	111	
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	119	
47	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	99	
48	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	118	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	127

50	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	99
51	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	114
52	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	117
53	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	111
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	111
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	103
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	118
57	5	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	105
58	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	2	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	104
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	121
60	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	101
61	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	110
62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122
63	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	104
64	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	4	4	109
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
67	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	111
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
69	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	103
72	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	104
73	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	122
74	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
75	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	105
76	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	109
77	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	104

78	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	97		
79	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	94	
80	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	98	
81	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	4	102	
82	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	109	
83	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	107	
84	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	99
85	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	99	
86	5	5	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	111	
87	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	110	
88	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	98	
89	5	5	5	5	3	5	3	5	2	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	5	110	
90	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	109	
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
92	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	95	
93	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	110	
94	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	109	
95	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	107	
96	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	103	
97	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	111	
98	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	104	
99	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	111	
100	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	101	
101	5	3	2	4	5	5	3	2	2	2	5	2	3	2	3	4	2	5	2	5	4	4	4	5	5	5	93	
102	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	109	
103	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	96	
104	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	123	
105	5	4	3	2	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	102	

106	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	93
107	5	3	2	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	104
108	5	3	2	2	2	4	4	1	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	90
109	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	119
110	5	5	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	93
111	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	120
112	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	92
113	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	5	3	5	93
114	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	109
115	5	5	5	4	2	2	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	87
116	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	93
117	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	111
118	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	123
119	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	93
120	5	5	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	93
121	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	88
122	5	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	5	85
123	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	109
124	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	82
Rata-rata	4,7	4,4	4,2	4,2	4,2	4,3	4,2	4,1	4	4,2	4,1	4,1	4	4,1	3,9	4	4	4	4	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2	4,4	13366
rata - rata sub indikator	4,379032258						4,2311828			4,10215054			4,06182796			4		3,9798		4,0887		4,0645		4,125		4,2863	
Rata-rata tingkat pencapaian indikator	87,58064516						84,6236559			82,0430108			81,2365591			80		79,597		81,774		81,29		82,5		85,726	
Rata-rata indiktaor	4,237455197											4,013888889						4,141129032									
Rata-rata pencapain perindikato r	84,74910394											80,27777778						82,82258065									

Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel X

Tabulasi Data Variabel X

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Variabel X : Kepuasan Kerja

Responden	TABULASI X																													Total	
	ITEM																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	121	
2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	121	
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
6	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	129
7	5	4	5	3	3	2	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	129
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	131	
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	137	
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	122	
11	1	1	1	2	2	3	5	4	3	1	2	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	97	
12	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	129	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	123
14	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	122	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	110	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110	
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	123
18	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	130	
19	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	123	
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	129	

77	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	120	
78	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	108	
79	5	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	81	
80	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	112	
81	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	103
82	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	110	
83	5	5	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	5	3	3	104	
84	5	4	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	114	
85	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	102	
86	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	5	3	4	2	5	103	
87	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	111	
88	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	102	
89	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	112	
90	4	2	2	2	3	1	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	5	82	
91	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	111	
92	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	112	
93	4	4	3	3	2	1	2	3	2	3	4	5	1	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	5	95	
94	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
95	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	82
96	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	5	5	91	
97	5	5	5	3	3	5	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	113	
98	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	90	
99	4	3	2	4	2	3	2	2	3	5	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	81	
100	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	107	
101	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	3	5	93	
102	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	5	107	
103	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	115	
104	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	107	

105	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	108	
106	5	5	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	5	93		
107	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	109		
108	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	5	87		
109	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	114	
110	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	115
101	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	91	
102	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	114	
103	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	107	
104	4	4	3	5	3	5	5	5	2	2	2	2	4	5	2	4	2	4	4	2	5	2	5	2	2	3	5	2	2	97	
105	5	3	4	3	4	3	4	5	1	3	3	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	3	2	4	5	4	4	5	5	111	
106	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	2	106	
107	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	4	2	4	2	2	2	3	4	4	4	108	
108	4	2	3	4	5	5	4	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	5	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	95	
109	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	81	
120	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	112	
121	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	105	
122	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	2	5	2	3	3	4	4	5	2	5	3	4	4	105	
123	4	4	3	4	3	3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	5	3	4	5	2	3	4	113	
124	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	2	2	2	4	3	114	
Rata-rata	4,4	4,1	4	4	4	3,9	4	3,9	3,8	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,7	3,7	3,5	3,7	3,6	3,7	3,7	3,7	3,6	3,6	3,8	3,8	4	4,1	13859	
rata2 sub indikator	4,17204301			4,028 2		3,9315		3,89247312			3,897177419				3,75			3,6089		3,67473118			3,6532		3,7218		3,94086022				
Rata-rata tingkat pencapaian indikator	83,4408602			80,56 5		78,629		77,8494624			77,94354839				75			72,177		73,4946237			73,065		74,435		78,8172043				
Rata-rata indiktaor	4,04390681						3,894825269						3,677867384						3,771953405												
Rata-rata pencapain perindikator	80,8781362						77,89650538						73,55734767						75,4390681												

Lampiran 10. Pengolahan Data Hasil Penelitian

Pengolahan Data Hasil Penelitian

A. Kinerja Pegawai (Y)

1. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 129 \\ \text{Nilai terendah} &= 82 \\ \text{Range} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 129 - 82 \\ &= 47 \\ \text{Total Range} &= \text{Range} + 1 \\ &= 47 + 1 \\ &= 48 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas (Ci)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 124 \\ &= 1 + 3,3 (2,09) \\ &= 1 + 6,897 \\ &= 7,897 \\ &= 8 \text{ (Pembulatan)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan interval (i)} &= \frac{\text{TotalRange (TR)}}{\text{BanyakKelas (Ci)}} \\ &= \frac{48}{8} \\ &= 6 \end{aligned}$$

Kelas interval	<i>f</i>	<i>Cumf</i>	<i>x'</i>	<i>fx'</i>	<i>f(x')²</i>
124 – 129	5	124	3	15	45
118 – 123	19	119	2	38	76
112 – 117	12	100	1	12	12
106 – 111	35	88	0	0	0
100 – 105	23	53	-1	-23	23
94 - 99	17	30	-2	-34	68
88 - 93	10	13	-3	-30	90
82 - 87	3	3	-4	-12	48
Jumlah	124			-34	362

2. Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD) Variabel kinerja pegawai

a. Mean

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \text{MT} + \frac{\sum fx'}{N} \cdot i \\ &= 109 + \frac{-34}{124} \cdot 8 \\ &= 109 + (-2,19) \end{aligned}$$

$$= 111,19$$

b. Median

$$\begin{aligned} \text{Median} &= Bb + \left[\frac{\frac{N}{2} - cfb}{fd} \right] i \\ &= 105 + \left[\frac{\frac{124}{2} - 23}{35} \right] \cdot 8 \\ &= 105 + \left[\frac{62 - 23}{35} \right] \cdot 8 \\ &= 105 + 2,51 \\ &= 102,49 \end{aligned}$$

c. Modus

$$\begin{aligned} \text{Modus} &= 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean} \\ &= 3 (102,49) - 2 (111,19) \\ &= 307,47 - 222,38 \\ &= 85,09 \end{aligned}$$

d. Standar Deviasi (SD)

$$\begin{aligned} \text{Standar deviasi} &= i \sqrt{\frac{\sum f(x')^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2} \\ &= 8 \sqrt{\frac{362}{124} - \left(\frac{-34}{124} \right)^2} \\ &= 8 \sqrt{2,91 - 0,08} \\ &= 8 \sqrt{2,83} \\ &= 8 \times 1,68 \\ &= 13,44 \end{aligned}$$

B. Variabel Kepuasan Kerja (X)

1. Distribusi Frekuensi kepuasan kerja

$$\begin{aligned} \text{Nilai tertinggi} &= 144 \\ \text{Nilai terendah} &= 81 \\ \text{Range} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 144 - 81 \\ &= 63 \\ \text{Total Range} &= \text{Range} + 1 \\ &= 63 + 1 \\ &= 64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Banyak kelas (Ci)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\
 &= 1 + 3,3 \text{ Log } 124 \\
 &= 1 + 3,3 (2,09) \\
 &= 1 + 6,897 \\
 &= 7,897 \\
 &= 8 \text{ (Pembulatan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Interval (i)} &= \frac{\text{Total Range (TR)}}{\text{Banyak Kelas (Ci)}} \\
 &= \frac{64}{8} \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

Kelas interval	<i>f</i>	<i>Cumf</i>	<i>x'</i>	<i>fx'</i>	<i>f(x')²</i>
137 – 144	7	124	4	28	112
129 – 136	15	117	3	45	135
121 – 128	17	102	2	34	68
113 – 120	19	85	1	19	19
105 – 112	34	66	0	0	0
97 – 104	14	32	-1	-14	14
89 – 96	11	18	-2	-22	44
81 – 88	7	7	-3	-21	63
Jumlah				69	455

2. Mean, Median, Modus dan Standar Deviasi (SD) Variabel kepuasan kerja

a. Mean

$$\begin{aligned}
 \text{Mean} &= \text{MT} + \frac{\sum fx'}{N} \cdot i \\
 &= 108 + \frac{69}{124} \cdot 8 \\
 &= 108 + 4,45 \\
 &= 112,45
 \end{aligned}$$

b. Median

$$\begin{aligned}
 \text{Median} &= \text{Bb} + \left[\frac{\frac{N}{2} - Cfb}{fd} \right] i \\
 &= 104 + \left[\frac{\frac{124}{2} - 14}{31} \right] \cdot 8
 \end{aligned}$$

$$= 104 + \left[\frac{62-14}{31} \right] \cdot 8$$

$$= 104 + 12,38$$

$$= 116,38$$

c. Modus

$$\text{Modus} = 3 \text{ Median} - 2 \text{ Mean}$$

$$= 3 (116,38) - 2 (112,45)$$

$$= 349,14 - 224,9$$

$$= 124,24$$

d. Standar Deviasi (SD)

$$\text{Standar deviasi} = i \sqrt{\frac{\sum f(x')^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2}$$

$$= 8 \sqrt{\frac{455}{124} - \left(\frac{69}{124} \right)^2}$$

$$= 8 \sqrt{3,67 - 0,31}$$

$$= 8 \sqrt{3,36}$$

$$= 8 \times 1,83$$

$$= 14,64$$

REKAPITULASI PENGOLAHAN DATA

Variabel	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Skor Tertinggi	129	144
Skor Terendah	82	81
Range	47	63
Total Range	48	64
Class Interval	8	8
Interval	6	8
Mean	111,19	112,45
Median	102,49	116,38
Modus	85,09	124,24
Standar Deviasi	13,44	14,64

Lampiran 11. Uji Normalitas

Uji Normalitas

A. Kinerja Pegawai

1. Langkah pertama mencari nilai Z (Z-score)

$$N = 124$$

$$M = 111,19$$

$$SD = 13,44$$

$$Db = k - 3 = 8 - 3 = 5$$

$$Z = \frac{X-M}{SD} \text{ ket : } x = \text{batas nyata atas , } m = \text{mean , } sd = \text{standar deviasi}$$

$$X^2 = \sum \left[\frac{(fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Mencari harga Z antara lain :

$$Z_1 = \frac{129,5 - 111,19}{13,44} = 1,36 = 41,31$$

$$Z_2 = \frac{123,5 - 111,19}{13,44} = 0,92 = 32,12$$

$$Z_3 = \frac{117,5 - 111,19}{13,44} = 0,47 = 18,08$$

$$Z_4 = \frac{111,5 - 111,19}{13,44} = 0,31 = 12,17$$

$$Z_5 = \frac{105,5 - 111,19}{13,44} = -0,42 = 16,28$$

$$Z_6 = \frac{99,5 - 111,19}{13,44} = -0,87 = 30,78$$

$$Z_7 = \frac{93,5 - 111,19}{13,44} = -1,31 = 40,49$$

$$Z_8 = \frac{87,5 - 111,19}{13,44} = -1,76 = 46,08$$

$$Z_9 = \frac{82,5 - 111,19}{13,44} = -2,13 = 48,34$$

2. Langkah Kedua mencari Luas Area Z

$$\text{a. } 41,31 - 32,12 = 9,19$$

$$\text{b. } 32,12 - 18,08 = 14,04$$

$$\text{c. } 18,08 - 12,17 = 5,91$$

- d. $12,17 + 16,28 = 28,45$
- e. $30,78 - 16,28 = 14,5$
- f. $40,49 - 30,78 = 9,71$
- g. $46,08 - 40,49 = 5,59$
- h. $48,34 - 46,08 = 2,26$

3. Langkah ketiga mencari frekuensi harapan(fh)

- a. $\frac{9,19}{100} \times 124 = 11,39$
- b. $\frac{14,04}{100} \times 124 = 17,41$
- c. $\frac{5,91}{100} \times 124 = 7,33$
- d. $\frac{28,45}{100} \times 124 = 35,28$
- e. $\frac{14,5}{100} \times 124 = 17,98$
- f. $\frac{9,71}{100} \times 124 = 12,04$
- g. $\frac{5,59}{100} \times 124 = 6,93$
- h. $\frac{2,26}{100} \times 124 = 2,08$

4. Langkah keempat mencari $f_0 - fh$

- a. $5 - 11,39 = 6,39$
- b. $19 - 17,41 = 1,59$
- c. $12 - 7,33 = 4,67$
- d. $35 - 35,28 = 0,28$
- e. $23 - 17,98 = 5,02$
- f. $17 - 12,04 = 4,96$
- g. $10 - 6,93 = 3,07$
- h. $3 - 2,80 = 0,20$

5. Langkah lima mencari $(f_0 - fh)^2$

- a. $(6,39)^2 = 40,83$
- b. $(1,59)^2 = 2,52$
- c. $(4,67)^2 = 21,81$
- d. $(0,28)^2 = 0,08$
- e. $(5,02)^2 = 25,50$
- f. $(4,96)^2 = 24,60$
- g. $(3,07)^2 = 9,92$

$$h. (0,20)^2 = 0,04$$

6. Langkah enam mencari mencari chi kuadrat (x^2)

$$\left(\frac{(f_0 - fh)^2}{fh} \right)$$

$$a. \frac{40,83}{11,39} = 3,58$$

$$b. \frac{2,52}{17,41} = 0,14$$

$$c. \frac{21,81}{7,33} = 2,98$$

$$d. \frac{0,08}{35,28} = 0,0002$$

$$e. \frac{25,50}{17,98} = 1,42$$

$$f. \frac{24,60}{12,04} = 2,04$$

$$g. \frac{9,92}{6,93} = 1,36$$

$$h. \frac{0,04}{2,80} = 0,01$$

$$\text{Jadi } x^2 = \sum \left(\frac{(f_0 - fh)^2}{fh} \right)$$

$$= 3,58 + 0,14 + 2,98 + 0,0002 + 1,42 + 2,04 + 1,36 + 0,01$$

$$= 11,53 < 15,086$$

$$\text{Chi kuadrat } (x^2) \text{ hitung} = 11,53$$

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN UNTUK Mencari Uji Normalitas Dengan Menggunakan Chi Kuadrat (x^2) Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Class Interval	Nilai Tengah	Batas Nyata Atas	z	Area z	Luas Area z	f_o	f_h	$f_o - f_h$	$(f_o - f_h)^2$	$\left(\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}\right)$
124 – 129	126,5	129,5	1,36	41,31	9,19	5	11,39	6,39	40,83	3,58
118 – 123	120,5	123,5	0,92	32,12	14,04	19	17,41	1,59	2,52	0,14
112 – 117	114,5	117,5	0,47	18,08	5,91	12	7,33	4,67	21,81	2,98
106 – 111	108,5	111,5	0,31	12,17	28,45	35	35,28	0,28	0,08	0,0002
100 – 105	102,5	105,5	-0,42	16,28	14,5	23	17,98	5,02	25,50	1,42
94 - 99	96,5	99,5	-0,87	30,78	9,71	17	12,04	4,96	24,60	2,04
88 - 93	90,5	93,5	-1,31	40,49	5,59	10	6,93	3,07	9,92	1,36
82 - 87	84,5	87,5	-1,76	46,08	2,26	3	2,80	0,20	0,04	0,01
			-2,13	48,34						
						N=124				11,53

Berdasarkan hasil perhitungan chi kuadrat (x^2), diperoleh nilai x^2 sebesar 11,53. Sedangkan nilai chi kuadrat (x^2) pada tabel dengan db 5 pada taraf signifikansi 5 % atau pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 11,070. Maka :

$$x^2 \text{ hitung} < x^2 \text{ tabel}$$

$$11,53 < 11,070$$

Jadi, chi kuadrat hitung lebih kecil dari chi kuadrat tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa **data berdistribusi normal** pada variabel semangat kerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Langkah pertama mencari nilai Z (Z-score)

$$N = 124$$

$$M = 112,45$$

$$SD = 14,64$$

$$Db = k - 3 = 8 - 3 = 5$$

$$Z = \frac{x - M}{SD} \text{ ket : } x = \text{batas nyata atas, } m = \text{mean, } sd = \text{standar deviasi}$$

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(fo - fh)^2}{fh} \right]$$

Mencari harga Z antara lain :

$$Z_1 = \frac{144,5 - 112,45}{14,64} = 2,20 = 48,61$$

$$Z_2 = \frac{136,5 - 112,45}{14,64} = 1,64 = 44,95$$

$$Z_3 = \frac{128,5 - 112,45}{14,64} = 1,09 = 36,21$$

$$Z_4 = \frac{120,5 - 112,45}{14,64} = 0,50 = 19,15$$

$$Z_5 = \frac{112,5 - 112,45}{14,64} = -0,05 = 1,99$$

$$Z_6 = \frac{104,5 - 112,45}{14,64} = -0,54 = 20,54$$

$$Z_7 = \frac{96,5 - 112,45}{14,64} = -1,09 = 36,21$$

$$Z_8 = \frac{88,5 - 112,45}{14,64} = -1,64 = 44,95$$

$$Z_9 = \frac{81,5 - 112,45}{14,64} = -2,11 = 48,26$$

2. Langkah Kedua mencari Luas Area Z

a. $48,61 - 44,95 = 3,66$

b. $44,95 - 36,21 = 8,74$

c. $36,21 - 19,15 = 17,06$

d. $19,15 - 1,99 = 17,16$

e. $1,99 + 20,54 = 22,53$

f. $36,21 - 20,54 = 15,67$

g. $44,95 - 36,21 = 8,76$

h. $48,26 - 44,95 = 3,31$

3. Langkah ketiga mencari frekuensi harapan(fh)

- a. $\frac{3,66}{100} \times 124 = 4,54$
- b. $\frac{8,74}{100} \times 124 = 10,84$
- c. $\frac{17,06}{100} \times 124 = 21,15$
- d. $\frac{17,16}{100} \times 124 = 21,28$
- e. $\frac{22,53}{100} \times 124 = 27,93$
- f. $\frac{15,67}{100} \times 124 = 19,43$
- g. $\frac{8,76}{100} \times 124 = 10,86$
- h. $\frac{3,31}{100} \times 124 = 4,10$

4. Langkah keempat mencari $f_0 - fh$

- a. $7 - 4,54 = 2,46$
- b. $15 - 10,84 = 4,16$
- c. $17 - 21,15 = 4,15$
- d. $19 - 21,28 = 2,28$
- e. $33 - 27,93 = 5,07$
- f. $14 - 19,43 = 5,43$
- g. $11 - 10,86 = 0,14$
- h. $7 - 4,10 = 2,9$

5. Langkah lima mencari $(f_0 - fh)^2$

- a. $(2,46)^2 = 6,05$
- b. $(4,16)^2 = 17,31$
- c. $(4,15)^2 = 17,22$
- d. $(2,28)^2 = 5,20$
- e. $(5,07)^2 = 25,70$
- f. $(5,43)^2 = 24,48$
- g. $(0,14)^2 = 0,02$
- h. $(2,9)^2 = 8,41$

6. Langkah enam mencari mencari chi kuadrat (χ^2)

$$\left(\frac{(f_0 - fh)^2}{fh} \right)$$

- a. $\frac{6,05}{4,54} = 1,33$

$$\text{b. } \frac{17,31}{10,84} = 1,60$$

$$\text{c. } \frac{17,22}{21,15} = 0,81$$

$$\text{d. } \frac{5,20}{2,28} = 2,28$$

$$\text{e. } \frac{25,70}{27,93} = 0,92$$

$$\text{f. } \frac{29,48}{19,43} = 1,52$$

$$\text{g. } \frac{0,02}{10,86} = 0,0001$$

$$\text{h. } \frac{8,41}{4,10} = 2,05$$

$$\text{Jadi } x^2 = \sum \left(\frac{(f_0 - fh)^2}{fh} \right)$$

$$= 1,33 + 1,60 + 0,81 + 2,28 + 0,92 + 1,52 + 0,0001 + 2,05$$

$$= 10,51 <$$

Chi kuadrat (x^2) hitung = **10,51**

REKAPITULASI HASIL PERHITUNGAN UNTUK MENCARI UJI NORMALITAS DENGAN MENGGUNAKAN CHI KUADRAT (χ^2) UNTUK VARIABEL KEPUASAN KERJA

Class Interval	Nilai Tengah	Batas Nyata Atas	z	Area z	Luas Area z	f _o	f _h	f _o - f _h	(f _o - f _h) ²	$\left(\frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}\right)$
137 - 144	140	144,5	2,20	48,61	3,66	7	4,54	2,46	6,05	1,33
129 - 136	132	136,5	1,64	44,95	8,74	15	10,84	4,16	17,31	1,60
121 - 128	124	128,5	1,09	36,21	17,06	17	21,15	4,15	17,22	0,81
113 - 120	116	120,5	0,50	19,15	17,16	19	21,28	2,28	5,20	2,28
105 - 112	108	112,5	-0,05	1,99	22,53	33	27,93	5,07	25,70	0,92
97 - 104	100	104,5	-0,54	20,54	15,67	14	19,43	5,43	24,48	1,52
89 - 96	92	96,5	-1,09	36,21	8,76	11	10,86	0,14	0,02	0,0001
81 - 88	84	88,5	-1,64	44,95	3,31	7	4,10	2,9	8,41	2,05
			-2,11	48,26						
						N=124				10,51

Berdasarkan hasil perhitungan chi kuadrat (χ^2), diperoleh nilai χ^2 sebesar 10,51. Sedangkan nilai chi kuadrat (χ^2) pada tabel dengan db 5 pada taraf signifikansi 5 % atau pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 11,070. Maka :

$$\chi^2 \text{ hitung} < \chi^2 \text{ tabel}$$

$$10,51 < 11,070$$

Jadi, chi kuadrat hitung lebih besar dari chi kuadrat tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa **data berdistribusi normal** pada variabel insentif non material.

Lampiran 12. Skor Mentah Hasil Penelitian

Skor Mentah Hasil Penelitian

X	Y	XY	X ²	Y ²
121	117	14157	14641	13689
121	103	12463	14641	10609
130	120	15600	16900	14400
129	118	15222	16641	13924
144	111	15984	20736	12321
129	110	14190	16641	12100
129	98	12642	16641	9604
131	117	15327	17161	13689
137	120	16440	18769	14400
122	108	13176	14884	11664
97	94	9118	9409	8836
129	123	15867	16641	15129
123	110	13530	15129	12100
122	98	11956	14884	9604
110	99	10890	12100	9801
110	107	11770	12100	11449
123	121	14883	15129	14641
130	103	13390	16900	10609
123	117	14391	15129	13689
129	110	14190	16641	12100
131	119	15589	17161	14161
129	116	14964	16641	13456
134	107	14338	17956	11449
105	100	10500	11025	10000
132	104	13728	17424	10816
107	105	11235	11449	11025
129	105	13545	16641	11025
107	99	10593	11449	9801
137	97	13289	18769	9409
132	122	16104	17424	14884
130	98	12740	16900	9604
137	118	16166	18769	13924
111	118	13098	12321	13924
108	113	12204	11664	12769
137	117	16029	18769	13689
126	115	14490	15876	13225
124	110	13640	15376	12100
112	116	12992	12544	13456
123	111	13653	15129	12321
108	119	12852	11664	14161

122	115	14030	14884	13225
125	109	13625	15625	11881
125	120	15000	15625	14400
106	109	11554	11236	11881
121	111	13431	14641	12321
126	119	14994	15876	14161
107	99	10593	11449	9801
107	118	12626	11449	13924
122	127	15494	14884	16129
121	99	11979	14641	9801
102	114	11628	10404	12996
113	117	13221	12769	13689
102	111	11322	10404	12321
114	111	12654	12996	12321
113	103	11639	12769	10609
114	118	13452	12996	13924
115	105	12075	13225	11025
98	104	10192	9604	10816
114	121	13794	12996	14641
103	101	10403	10609	10201
115	110	12650	13225	12100
97	122	11834	9409	14884
116	104	12064	13456	10816
113	109	12317	12769	11881
103	127	13081	10609	16129
101	129	13029	10201	16641
90	111	9990	8100	12321
113	105	11865	12769	11025
83	104	8632	6889	10816
116	104	12064	13456	10816
89	103	9167	7921	10609
105	104	10920	11025	10816
83	122	10126	6889	14884
137	127	17399	18769	16129
83	105	8715	6889	11025
137	109	14933	18769	11881
120	104	12480	14400	10816
108	97	10476	11664	9409
81	94	7614	6561	8836
112	98	10976	12544	9604
103	102	10506	10609	10404
110	109	11990	12100	11881
104	107	11128	10816	11449
114	99	11286	12996	9801

102	99	10098	10404	9801
103	111	11433	10609	12321
111	110	12210	12321	12100
102	98	9996	10404	9604
112	110	12320	12544	12100
82	109	8938	6724	11881
111	129	14319	12321	16641
112	95	10640	12544	9025
95	110	10450	9025	12100
107	109	11663	11449	11881
82	107	8774	6724	11449
91	103	9373	8281	10609
113	111	12543	12769	12321
90	104	9360	8100	10816
81	111	8991	6561	12321
107	101	10807	11449	10201
93	93	8649	8649	8649
107	109	11663	11449	11881
115	96	11040	13225	9216
107	123	13161	11449	15129
108	102	11016	11664	10404
93	93	8649	8649	8649
109	104	11336	11881	10816
87	90	7830	7569	8100
114	119	13566	12996	14161
115	93	10695	13225	8649
91	120	10920	8281	14400
114	114	12996	12996	12996
107	107	11449	11449	11449
97	97	9409	9409	9409
111	111	12321	12321	12321
106	106	11236	11236	11236
108	108	11664	11664	11664
95	95	9025	9025	9025
81	81	6561	6561	6561
112	112	12544	12544	12544
105	105	11025	11025	11025
105	105	11025	11025	11025
113	113	12769	12769	12769
114	114	12996	12996	12996
13859	13476	1511343	1574871	1474842

Lampiran 13. Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi

Pengolahan Data Untuk Uji Korelasi

A. Uji Korelasi

Untuk uji korelasi, penulis menggunakan **Rumus Product Moment** dalam Siregar (2013:339) :

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \cdot \Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 124 responden ($n = 124$).

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh :

$$\Sigma x = 13859$$

$$\Sigma y = 13476$$

$$\Sigma x^2 = 1511343$$

$$\Sigma y^2 = 1574871$$

$$\Sigma xy = 1474842$$

Maka

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \cdot \Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r = \frac{124(1511343) - (13859 \times 13476)}{\sqrt{\{124 \times 1574871 - (13859)^2\}\{124 \times 1474842 - (13476)^2\}}}$$

$$r = \frac{187406532 - 186763884}{\sqrt{\{195284004 - 192071881\}\{182880408 - 181602576\}}}$$

$$r = \frac{642648}{\sqrt{(3212123)(1277832)}}$$

$$r = \frac{642648}{\sqrt{202596978}}$$

$$r = 0,317$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh *rhitung* sebesar 0,317. Sedangkan nilai *rtabel* dengan $n = 124$, pada taraf signifikansi 5% atau – pada taraf kepercayaan 95% adalah sebesar 0,176 Maka :

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

$$0,317 > 0,176$$

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa **terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.**

B. Uji Keberartian Korelasi

Untuk uji keberartian korelasi, penulis menggunakan **Rumus Uji T** dalam Siregar (2013:340) :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dari hasil uji korelasi, diperoleh $r = 0,343$, $n = 62$. Maka nilai t :

$$t = \frac{0,317 \sqrt{124 - 2}}{\sqrt{1 - 0,317^2}}$$

$$t = \frac{0,317 \sqrt{122}}{\sqrt{1 - (0,317)^2}}$$

$$t = \frac{0,317 \times 11}{\sqrt{1 - 0,10}}$$

$$t = \frac{3,487}{\sqrt{0,90}}$$

$$t = \frac{3,49}{0,95}$$

$$t = 3,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh *thitung* sebesar 3,67. Sedangkan nilai *t tabel* dengan $n = 124$, pada taraf signifikansi 0,05% adalah sebesar 2,000. Maka:

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

$$3,67 > 2,000$$

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa **terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.**

Lampiran 14. Tabel Nilai R Product Momen

Tabel Nilai R Product Momen

n	Taraf Signif		n	Taraf Signif		n	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,59	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,458	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Arikunto Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta.

Lampiran 16. Tabel Nilai Distribusi T

Tabel Nilai Distribusi T

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 17. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat

Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat



dk	Taraf signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,196	35,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892

Lampiran 18. Tabel Rho Spearman

Tabel Rho Spearman

N	Interval Kepercayaan		N	Interval Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%
5	1,000	16	0,505	0,665
6	0,886	0,929	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,882	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Lampiran 19. Surat Izin Penelitian

	<p>KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI PADANG FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN</p> <p>Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131 Telephone: 0751-40343 Fax: 0751*-7058693 Website: http://fip.unp.ac.id</p>
<hr/>	
Nomor : 596 /UN35.1.4.2/AK/2019	30 September 2019
Lamp : -	
Hal : <i>Izin Penelitian</i> A.n. Tri Wahyuni	
Kepada : Yth. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. di Tempat	
Dengan hormat, Dalam rangka penyelesaian studi sdr A.n. Tri Wahyuni 15002009/2015 Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk penulisan skripsi :	
Judul Penelitian	: Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Objek	: Pegawai
Tempat Penelitian	: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Dosen Pembimbing	: Prof. Dr. Sufyarma M.,M.Pd
Mulai Pelaksanaan	: September - Oktober 2019
Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibuk dapat memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di wilayah Bapak/Ibu.	
Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.	
 <p>Mengetahui, Wakil Dekan I FIP UNP</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Dr. Hadiyanto, M.Ed NIP.19600416 198603 1 004</p>	<p>Ketua Jurusan</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Dra. Anisah, M.Pd NIP. 19630614 198903 2 001</p>
<p>Tembusan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dekan FIP (sebagai laporan) 2. Yang bersangkutan 3. Arsip Jurusan 	

Lampiran 20. Surat Balasan Dari Kemenag Provinsi Sumbar



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Jln. Kuini No. 79 B Padang, 25114 - Telp. (0751) 21686, Fax. (0751) 22583
Website: <http://sumbar.kemenag.go.id> | Email: kanwilsumbar@kemenag.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor: Kw.03/1-d/HM.00/10/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. Irwan, M.Ag
NIP : 19770907 200003 1 001
Pangkat/Gol : Pembina (IV/a)
Jabatan : Plh. Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sumatera Barat
Instansi : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat
Alamat Lembaga : Jl. Kuini No. 79B Kec. Padang Barat, Padang – Sumatera Barat

Memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Tri Wahyuni
NIM : 15002009
Jurusan : Administrasi Pendidikan/S.1
Asal : Universitas Negeri Padang

Untuk melakukan penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat terhitung dari tanggal 1 Oktober 2019 s/d 31 Oktober 2019 dengan judul penelitian **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.”**

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 10 Oktober 2019
Plh. Kepala

H. Irwan
Nomor : 834/Kw.03.1-b/KP.07.6/10/2019
Tanggal : 7 Oktober 2019

