

ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TUGALA OYO KABUPATEN NIAS UTARA

By YANTO ELMARIUS HIA

**ANALISIS KEPUASAN ³ KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TUGALA
OYO KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh :

YANTO ELMARIUS HIA

2320287

**⁷ PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

3
**ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TUGALA
OYO KABUPATEN NIAS UTARA**

11
SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

Oleh

YANTO ELMARIUS HIA
2320287

29
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

ABSTRAK

Hia, Elmarius Yanto, 2024. *Analisis Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara*. Dosen Pembimbing: Heseziduhu Lase, S.E, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dalam kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian mengenai analisis kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Tugala Oyo kabupaten Nias utara, disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang berperan menciptakan kepuasan kerja mencakup kesejahteraan, penghargaan atas hasil kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti fasilitas kantor memadai dan sistem gaji tepat waktu, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih fokus dan produktif.

Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai meliputi perbaikan komunikasi internal melalui rapat rutin, peningkatan fasilitas kantor seperti komputer dan jaringan internet, pelatihan keterampilan secara berkesinambungan, serta pemberian apresiasi secara konsisten bagi pegawai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

Hia, Elmaris Yanto, 2024. *Analisis Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara*. Dosen Pembimbing: Heseziduhu Lase, S.E, M.M.

This study aims to analyze job satisfaction in employee performance at the Tugala Oyo Sub-district Office, North Nias Regency. This study uses a qualitative approach with observation, documentation and interview methods. The results of the study on the analysis of job satisfaction in improving the performance of employees at the Tugala Oyo Sub-district Office, North Nias Regency, concluded that job satisfaction is an important factor that has a positive effect on employee performance.

Factors that play a role in creating job satisfaction include welfare, appreciation for work results, and a comfortable work environment. Employees who feel their basic needs are met, such as adequate office facilities and a timely salary system, tend to have a higher level of performance because they are more focused and productive.

Things that can be done to improve employee job satisfaction include improving internal communication through routine meetings, improving office facilities such as computers and internet networks, continuous skills training, and providing consistent appreciation for employees.

Keywords: Job satisfaction, Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmatnya sehingga pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul: “Analisis Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara”.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari banyak hambatan-hambatan yang ditemui karena kurangnya pengalaman penulis maupun sumber yang dimiliki. Namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan dan saran, penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Pada kesempatan ini, dengan hati yang tulus, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Bapak Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si., sebagai Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Nias.
3. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Ibu Idarni Harefa, S.E, M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan bimbingan, arahan dan kontribusi yang sangat berharga selama perjalanan akademik penulis, dedikasi beliau dalam mengelola administrasi sangat memudahkan penulis dalam pengurusan administrasi dan beliau selalu meluangkan waktunya kepada mahasiswa untuk memberikan penjelasan yang rinci, meskipun ditengah kesibukan yang padat.
5. Bapak Heseziduhu Lase, S.E, M.M. sebagai Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis selama proses penyusunan Skripsi ini, beliau dengan sabar membimbing penulis melalui setiap tahap penulisan dari awal hingga akhir, dedikasi dan komitmen beliau dalam membimbing mahasiswa sangat luar biasa, disaat-saat sulit ketika penulis menghadapi kebuntutan dalam penelitian, beliau selalu hadir dengan solusi dan perspektif baru dan membuka wawasan penulis, beliau bukan hanya bertindak sebagai

pembimbing tetapi juga bertindak sebagai orangtua bagi penulis khususnya dilingkungan kampus yang selalu membantu dan memberikan arahan.

6. Bapak Sihasa Hulu, S.Pd, M.M. sebagai Camat Tugala Oyo kabupaten nias utara
- 33 7. Bapak/Ibu Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias yang telah ikut berperan dalam membimbing dan membantu penulis selama mengikuti proses perkuliahan di kampus.
- 47 8. Teristimewa kepada orang tua tercinta, beserta segenap anggota keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara materi maupun secara moril, serta kasih sayang dan pengertian kepada penulis sehingga 38 skripsi ini terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
9. Rekan-rekan mahasiswa/i di kampus Universitas Nias dan khususnya di 48 Program Studi Manajemen yang selalu ikut bersama-sama berjuang dalam penyusunan Skripsi ini sampai terselesaikan.

12 Penulis menyadari bahwa karena keterbatasan yang ada, penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak dalam penyempurnaan Skripsi ini. Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat dan menjadi berkat bagi setiap pembaca. Ya'ahowu.

Gunungsitoli, Oktober 2024

Penulis,

Yanto Elmarius Hia

NIM. 2320287

DAFTAR ISI

4	KATA PENGANTAR.....	i
	DAFTAR ISI.....	iii
	DAFTAR GAMBAR.....	v
	DAFTAR TABEL.....	vi
	DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
	BAB I PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang.....	1
	1.2 Fokusan Masalah.....	3
	1.3 Batasan Masalah.....	3
	1.4 Rumusan Masalah.....	4
	1.5 Tujuan Penelitian.....	4
	1.6 Manfaat Penelitian.....	4
4	BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1. Kepuasan Kerja.....	6
	2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
	2.1.2. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	7
	2.1.3. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	8
	2.1.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	11
	2.2. Kinerja Pegawai.....	17
	2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
	2.2.2. Pentingnya Kinerja Pegawai.....	19
	2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	20
	2.2.4. Indikator Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	20
	2.3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	24
	2.4. Kerangka Berpikir.....	25
	2.5. Penelitian Terdahulu.....	26
14	BAB III METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis Penelitian.....	29

3.2	Variabel Penelitian	29
3.3	Lokasi Penelitian Dan Jadwal Penelitian.....	28
3.4	Sumber Data.....	30
3.5	Instrumen Penelitian Dan Infoman Penelitian.....	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.7	Teknik Analisa Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4	4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
	4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Tugala Oyo.....	36
	4.1.2. Demografi Kecamatan Tugala Oyo.....	37
	4.1.3. Visi dan Misi Kecamatan Tugala Oyo	38
	4.1.4. Struktur Organisasi	39
	4.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi.....	40
	4.1.6. Deskripsi Informan.....	47
	4.2. Analisis Hasil Wawancara	47
	4.2.1. Bagaimana Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo.....	47
	4.2.2. Bagaimana Pokok Permasalahan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo	52
	4.2.3. Bagaimana Solusi Penyelesaian Permasalahan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo	57
4	4.3. Reduksi Data Penelitian.....	61
	4.4. Analisis Hasil dan Pembahasan.....	65
	4.4.1. Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo.	65
	4.4.2. Pokok Permasalahan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo	68

4.4.3. Solusi Penyelesaian Permasalahan Kepuasan
Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Tugala Oyo..... 64

4
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Peta Kecamatan Tugala Oyo	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Daftar Informan	31
Tabel 4.1 Deskripsi Informan	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan atau badan pemerintahan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di era ini. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan atau badan pemerintahan. Tentunya dalam kepuasan kerja pegawai juga dapat, mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan baik dalam perusahaan maupun dalam pemerintahan, dalam hal ini juga dapat mempengaruhi capaian dan kesuksesan perusahaan atau pemerintah. Yang dimaksud dengan kinerja yaitu sesuatu hasil usaha yang dicapai melalui mekanisme prosedural suatu instansi, baik secara kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk kantor Camat sebagai bagian dari pemerintahan Daerah. Kepuasan kerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam membentuk tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, analisis kepuasan kerja dalam konteks kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara menjadi hal yang penting untuk dieksplorasi. Instansi pemerintah wajib memberikan balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh pegawai. Pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga tujuan instansi pemerintah bisa tercapai. Sangat penting memperhatikan hal tersebut karena akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja pegawai.

Menurut Robbins (2018:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi,

dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka cepat atau lambat tidak dapat di andalkan, dan berprestasi buruk. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini. Dalam hal itu kita memahami sebagai mana mestinya pentingnya kepuasan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan kegiatan perusahaan atau pemerintah. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang di dapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Ketidakpuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing, sehingga dapat dikatakan kepuasan seseorang pegawai merupakan suatu perbandingan dengan apa yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Sementara menurut Sutrisno (2016:74), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja.

Meningkatkan kinerja pegawai adalah tujuan penting bagi setiap organisasi yang ingin mencapai hasil yang optimal. Ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu satu peningkatan keterampilan dan pelatihan, pelatihan dan pengembangan dengan memberikan pelatihan yang relevan dan program pengembangan keterampilan dapat membantu pegawai meningkatkan kemampuan mereka,

sehingga lebih efektif dalam menjalankan tugas. Mentoring dan coaching dengan menerapkan program mentoring dan coaching untuk membimbing pegawai dan membantu mereka mencapai potensi penuh.

Kedua pemberian insentif dan penghargaan kinerja, menghargai dan memberikan insentif kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dapat memotivasi mereka dan pegawai lainnya untuk bekerja lebih keras. Bonus dan kompensasi, dengan memberikan bonus berdasarkan pencapaian target atau pencapaian kinerja tertentu.

Ketiga peningkatan lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang kondusif, dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk fasilitas fisik, suasana kerja yang positif, dan budaya perusahaan yang inklusif. Keseimbangan kerja dan kehidupan: memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai agar mereka tidak mengalami kelelahan kerja.

Keempat komunikasi yang efektif umpan balik rutin, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan teratur tentang kinerja pegawai, membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan. Transparansi dalam komunikasi, dengan mendorong keterbukaan dan komunikasi yang transparan antara manajemen dan pegawai untuk menciptakan kepercayaan dan keterlibatan.

Kelima penetapan tujuan yang jelas tujuan yang terukur, dengan menetapkan tujuan yang jelas dan dapat diukur untuk setiap pegawai, sehingga mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka. Partisipasi dalam penetapan tujuan: Melibatkan pegawai dalam proses penetapan tujuan untuk memastikan komitmen dan keterlibatan mereka.

Keenam peningkatan kepemimpinan, kepemimpinan yang inspiratif, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai akan membantu mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi. delegasi yang efektif, dengan mendelegasikan tugas dengan tepat dan memberi pegawai otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Ketujuh penggunaan teknologi, otomatisasi tugas, dengan menggunakan teknologi untuk otomatisasi tugas-tugas rutin sehingga

pegawai dapat fokus pada pekerjaan yang lebih strategis. Akses ke alat dan sumber daya, dengan memastikan pegawai memiliki akses ke alat dan sumber daya yang diperlukan.

Berikut adalah pandangan dari beberapa ahli mengenai cara meningkatkan kinerja pegawai :

Menurut Edwin A. Locke (2018) mengemukakan bahwa penetapan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan yang dirancang dengan baik mendorong motivasi dan komitmen pegawai, serta memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Implementasi: Organisasi sebaiknya menetapkan tujuan yang SMART (Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) untuk setiap pegawai agar mereka memiliki panduan yang jelas tentang apa yang harus dicapai.

Menurut Victor Vroom (2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh harapan mereka tentang seberapa besar usaha yang mereka keluarkan akan membawa hasil yang diinginkan (ekspektansi), seberapa besar mereka menghargai hasil tersebut (valensi), dan seberapa besar mereka percaya bahwa hasil tersebut dapat dicapai (instrumentalitas). Implementasi: Manajer harus memastikan bahwa pegawai memahami hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan. Ini termasuk memberikan insentif yang sesuai dan realistis, serta memastikan pegawai memiliki sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tingkat kepuasan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai. Pegawai yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya. Apabila pegawai merasa puas akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi pada Kantor Camat. Selain absensi ketidakhadiran pegawai, fasilitas kantor juga merupakan salah satu faktor yang bisa menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan

landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu

Dari hasil observasi sementara, beberapa fenomena yaitu

1. Ketidak hadirnya pegawai

Dalam hal ini ada beberapa penyebab yaitu salah satunya dikarenakan infrastruktur jalan kurang bagus sehingga membuat para pegawai tersebut malas atau tidak hadir, dan beberapa lainnya.

2. Ketidak nyamannya pegawai

Dalam hal ini ada beberapa penyebab yaitu salah satunya dikarenakan kurangnya fasilitas komputer kedua jaringan untuk mengelola data kurang jelas.

3. Kondisi kepuasan kerja pegawai

Dalam hal ini kondisi kepuasan kerja pegawai yaitu masih 80% dikarenakan berbagai penyebab dimana yang di uraikan diatas. Maka peneliti melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TUGALA OYO KAB. NIAS UTARA”.

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya adalah agar peneliti tidak terjebak pada banyaknya data yang di peroleh di lapangan.

(Sugiyono 2017: 207) pembatasan dalam penelitian kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kepentingan, urgensi dan reabilitas masalah yang akan dipecahkan. Penelitian ini difokuskan meliputi:

1. Analisis kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat tugala oyo Kab. Nias utara.

2. Untuk mengetahui dasar dan pokok permasalahan kepuasan kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

26 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
2. Bagaimana pokok permasalahan kepuasan kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
3. Bagaimana solusi penyelesaian kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

28 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian yang telah penulis rumuskan, maka dengan ini penulis merumuskan tujuan penelitian yakni adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui pokok permasalahan kepuasan kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui solusi penyelesaian kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

7 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis menambah wawasan ilmu pengetahuan Analisis Kepuasan Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo.

2. Bagi lokasi/objek penelitian sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam Analisis Kepuasan Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo.
3. Bagi lembaga Universitas Nias Fakultas Ekonomi sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian dalam kajian pelayanan publik
4. Bagi peneliti selanjutnya yaitu adek-adek mahasiswa.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 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 (2018:413) mengatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan Tiffin dalam Sutrisno (2018:76) 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 (2019:263) mengatakan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Selain itu, Luthan dalam Usman (2017:499) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja tergantung kepada persepsi seorang dalam melaksanakan tugas di tempat kerja.

Menurut Handoko (2018:193) 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 (2017:132) mengatakan memandang

kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dalam konteks pekerjaan. Sejalan dengan itu, Rivai (2019:475) mengatakan mempertegas 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 (2019:98) 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.

2.2.2 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 (2018:74) 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 ¹ hasil kapasitas maksimum dari industri serta ¹ naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ketidak puasan 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 (2019:196) 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.

⁴ 2.2.3 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 (2017:307) bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, ⁸ watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. 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 (2017:309) 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 (2018:309), 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.

2.2.4 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 (2019:128) 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.

Davis (2019:105) 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 (2021:499) 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.

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

a. Senang dalam bekerja

Menurut Usman (2019:499) pekerjaan yang menyenangkan akan menimbulkan kepuasan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wibowo (2017:425) 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 (2018:202) 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 (2019:102) mengatakan ada beberapa faktor yang dapat diamati dari kepuasan kerja seorang pegawai di antaranya adalah sikap dan cara kerjanya. Menurut Anoraga (2020:19) 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 (2020:282) 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 (2020:76) 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 (2019:218) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan baik.

Davis (2021:107) 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 (2019:84) 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 (2018:203) 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 (2018:126) 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 (2021:131) 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 (2019:363) 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 (2018:500) mengatakan bahwa pegawai peduli dengan lingkungan kerja mereka kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfalisitasi kinerja yang baik. Pegawai lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Di samping itu sebgiaan 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 (2017:128) mengatakan bahwa perasaan nyaman dalam bekerja ditunjukkan dari persepsi pegawai mengenai tempat kerjanya yang merupakan salah satu dimensi organisasi yaitu lingkungan fisik.

Siagian (2019:132) 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 bebuat 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 kapuasan kerja pegawai.

Menurut Crites dalam Wijono (2019:114) menunjukkan struktur organisasi interpersonal yang formal dibuktikan sumber keamanan yang kuat membuat kepuasan kerja tercapai. Anoraga (2019:88) mengatakan sbgai 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 (2019:499) 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 (2019:86) 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(2018:133) 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 (2018:133) 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.

39

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 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 (2019:7) 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 peranannya dalam organisasi. Benradin dan Russel dalam Priansa (2016:270) meyakini bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Sinambela, dkk (2017:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai 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 (2017:95) 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.

2.2.2 Pentingnya Kinerja Pegawai

Kinerja penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan dalam organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:171) 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 (2019:4) meyakini 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 (2020:171) 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.

62

2.2.3 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 Sastrohadiwiryono (2019:235), 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 (2019:82) 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 (2018:32) yaitu perilaku, sikap dan tindakan – tindakan rekan kerja bawahan dan pimpinan, kendala – kendala sumberdaya, 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.

2.1.4 Indikator Meningkatkan 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 diukur.

Menurut Rivai (2018:34) “ 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 Sastrohadiwiryo (2016:235) 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 diukur dari kejujuran, ketaatan, disiplin, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun. Di samping itu

menurut Sutrisno (2020:176) mengatakan bahwa kinerja dapat juga dipengaruhi oleh “efektifitas dan efisiensi, orientasi, dan tanggung jawab disiplin dan inisiatif.

Indikator kinerja karyawan menurut para ahli Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator:

1. Motivasi Kerja

Menurut Herzberg, motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa termotivasi secara intrinsik, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berkualitas.

2. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Menurut Robbins dan Judge, lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Gary Dessler, pelatihan yang tepat dan pengembangan kompetensi secara terus-menerus akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

4. Kepemimpinan yang Efektif

Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberi contoh yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif juga berperan dalam menciptakan visi yang jelas dan memotivasi pegawai untuk mencapainya.

5. Sistem Penghargaan dan Insentif

Menurut Vroom dalam teori ekspektasi, penghargaan dan insentif yang sesuai dengan harapan pegawai dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Insentif yang adil dan

relevan dengan pencapaian kerja akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

6. Komunikasi yang Efektif

Menurut Katz dan Kahn, komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan organisasi dan harapan kinerja.

7. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi

Menurut Greenhaus dan Powell, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

8. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik

Menurut Locke dan Latham, evaluasi kinerja yang rutin dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu pegawai untuk memahami area yang perlu ditingkatkan dan memperbaiki kinerja mereka secara berkelanjutan. Setiap indikator ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja optimal dari para pegawai.

2.3 ¹ Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dalam Wibowo (2018:418) 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 (2019:418) 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 (2018:141) 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.

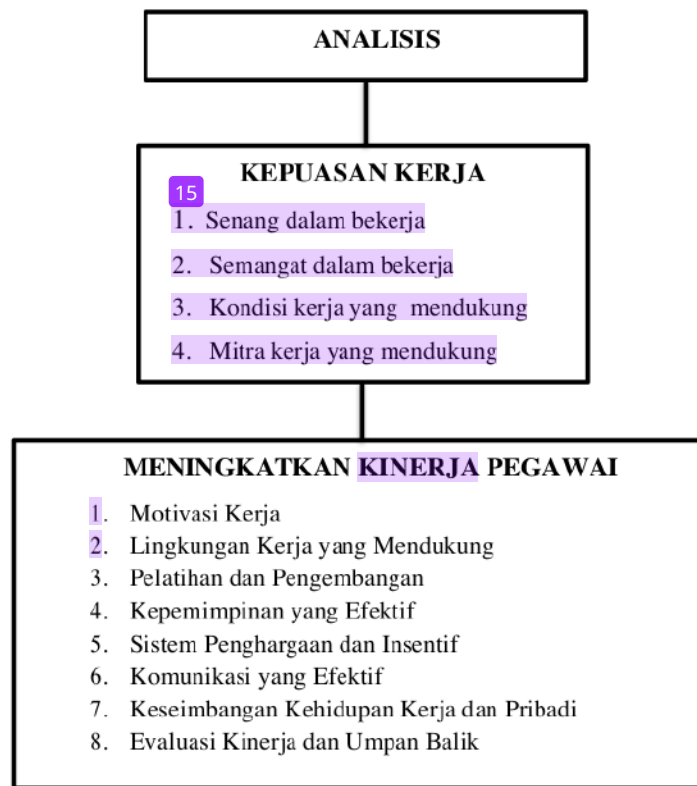
Sanjutnya menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2017:141) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku 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 di abaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

2.4 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, dengan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam kerangka berpikir peneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

**Kerangka Berpikir
Gambar 2.1**



7
2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Wiranegara	2010	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang,

Karyawan bertanggungjawab dan Bulanan PT penghargaan berpengaruh Gunung Madu signifikan secara simultan Plantations dan parsial terhadap Lampung kepuasan kerja karyawan Tengah bulanan Services Business and Finance (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lmapung Tengah

2 Ubaidillah 2012 Analisis Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Mina Sejahtera Mandiri Bangkalan. Berdasarkan hasil analisis faktor maka terdapat empat faktor yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama yang meliputi ketersediaan sarana transportasi, tegas tidaknya pengawasan dan ketersediaan jaminan kesehatan. Faktor kedua yaitu mengenai: training, pekerjaan menantang, hubungan dengan atasan dan sistem pemberian gaji, faktor ketiga kepuasan karyawan yaitu mengenai jaminan pekerjaan sampai pensiun dan teknik pengawasan yang dilakukan. Faktor keempat yaitu mengenai: tingkat kesulitan pekerjaan, kondisi udara dan penerangan dan penataan ruangan (layout). Faktor

				dominan meliputi ketersediaan sarana transportasi, tegas tidaknya pengawasan dan ketersediaan jaminan kesehatan.
3	Yuliani	2016	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SMPN Balikpapan U	Hasil dalam penelitian ini adalah Secara simultan budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial yang memberikan pengaruh yang terbesar pada kepuasan guru SMP Negeri Balikpapan Utara adalah motivasi kerja
4	Novian	2018	Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pengemudi Go-Jek Di Kota Medan	Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian sebesar 18,05%, karakteristik pekerjaan sebesar 17,84%, gaji sebesar 17,35%, kondisi kerja sebesar 16,01%, pengawasan sebesar 15,44%, dan kelompok kerja

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Secara umum jenis penelitian biasanya dibedakan dari bentuk data yang di gunakan jenis-jenis metode penelitian yang digunakan dapat di klasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkah kealamiah obyek yang di teliti. Menurut Sugiyono (2007.3), di bagi menjadi :

1. Jenis penelitian kualitatif

Jenis penelitian kualitatif ini adalah jenis penelitian yang didasarkan pada data penelitian yang tidak berbentuk angka atau bilangan karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat induktif/kualitatif dan lebih menengkan makna dari pada generalisasi.

2. Jenis penelitian kuantitatif

Jenis penelitian kuantitatif ini adalah jenis penelitian dimana data penelitian berbentuk angka atau bilangan dan analisis menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Maka dalam penulis penelitian ini menganalisa data penelitian dengan menggunakan metode (kualitatif) yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat induktif/kualitatif dan lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

18
3.2

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).). Variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang atau suatu organisasi yang dapat diukur atau observasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

14

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi secara akurat, berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, maka lokasi sebagai objek penelitian ini di Kantor Kecamatan Tugala Oyo.Kab Nias Utara

3.3.2 Jadwal Penelitian

64

Penelitian ini dimulai bulan mei sampai dengan Agustus 2024

Tabel 3.1

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

20

No.	Uraian Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Kegiatan Proposal Sikripsi	■	■														
2.	Konsultasi kepada Dosen			■	■	■											
3.	Pendaftaran Seminar					■	■										
4.	Seminar Proposal							■									
5.	Persiapan Penelitian							■	■								
6.	Pengumpulan data									■	■	■	■	■	■		
7.	Penulisan Naskah Sikripsi									■	■	■	■	■	■		
8.	Konsultasi kepada Dosen													■	■	■	
9.	Penyempurnaan Naskah															■	
10.	Konsultasi Kepada Dosen															■	
11.	Penulisan dan Penyempurnaan Sikripsi																■

3.4 Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta-fakta yang diolah oleh ilmuwan menjadi sesuatu yang bermakna. Data menjadi bagian yang penting untuk merumuskan pola yang jelas, tanpa data penelitian tidak dapat dilaksanakan karena data menggambarkan wujud simbol, angka, huruf, ukuran, kondisi,

atau variabel tertentu yang diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah informasi.

Data kualitatif merupakan data berupa kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2020:23). Menganut asas filsafat positivistis maka data kualitatif juga disebut data artistik karena data yang didapatkan adalah data yang cenderung kurang terpolo dan bersifat naturalistik yaitu bersifat alamiah dan apa adanya, penelitian ini berupa kata, frasa atau kalimat yang relevan dalam kajian teori psikonalisis untuk mendeskripsikan. Sumber data menunjukkan dari mana asal data yang digunakan dalam penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kepustakaan yaitu berupa buku, transkrip dan lain-lain.

1. Sumber data primer

Menurut Sugiyono(2020:193) data primer merupakan data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data secara langsung baik secara individu maupun kelompok, lisan maupun tulis.

Tabel 3.2
Daftar Nama Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Status
1	SIHASA HULU,S.Pd.,M.M.	Camat	Informan Kunci
2	YUSMAN HULU	Sekcam	Informan Tambahan
3	OTOLIANUS HIA Spd	Kepala Pemberdayaan Masyarakat	Seksi Informan Tambahan
4	SIHALUDI HIA Spd	Kepala Pemerintahan	Seksi Informan Tambahan
5	ASLI HIA Spd	Kepala Keteraman dan Ketertiban Umum	Seksi Informan Tambahan

2. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Meskipun bukan data utama, data sekunder tidak dapat diabaikan karena data sekunder merupakan data pendukung yang berfungsi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari berupa buku, jurnal, arsip, atau dokumen pribadi yang relevan dengan hasil penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian Dan Informan Penelitian

54

3.5.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian. Instrumen penelitian dapat berupa kuesioner, wawancara, tes, observasi, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2020:305) instrumen utama dalam pengumpulan data adalah manusia yaitu, peneliti sendiri (participant observer). Dalam hal ini peneliti sendiri secara langsung melakukan pengumpulan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil. Kehadiran peneliti menjadi kunci atau instrumen utama (*key instrument*). Kelebihannya karena peneliti sendiri sebagai instrumen utama maka memungkinkan penelitian akan lebih mudah dan cepat dilaksanakan, begitu pula dalam pengambilan keputusan sewaktu-waktu dibutuhkan penelitian lebih fokus.

3.5.2 Informan Key

Menurut Sugiyono (2018:250) informan penelitian adalah individu atau orang yang dimanfaatkan mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal objek penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah pegawai

yang bekerja di Pemerintahan Kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain.. Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebuah metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, biasanya berupa fenomena, proses kerja, perilaku manusia, dan gejala alam. Metode ini dapat dilakukan untuk mengambil data dalam jumlah kecil hingga sedang. Meskipun memungkinkan dapat dilakukan untuk responden dalam jumlah besar namun membutuhkan rentang waktu lebih lama. Observasi dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Tigaserangkai

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dengan cara mencari data secara langsung dari responden dalam jumlah kecil baik secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Wawancara dapat dilakukan dalam bentuk tatap muka maupun melalui alat komunikasi. Wawancara dilakukan kepada informan

3. Dokumentasi

Dokumentasi, merupakan cara pengambilan data dengan menganalisis fakta berupa catatan peristiwa, gambar, diagram atau karya monumental yang sudah ada. Dokumentasi dalam penelitian kualitatif biasanya dilakukan untuk melengkapi observasi dan wawancara

namun tidak terpengaruh oleh kehadiran peneliti.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020, p. 129) analisa data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan lain sehingga dapat dipahami dan diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode analisis data interaktif Miles dan Huberman (2020) dengan tahapan berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (verifikasi) sebagai berikut :

1. Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data adalah tahap melakukan pengumpulan data atau fakta yang ada pada sumber data. Pada tahap ini peneliti membaca secara berulang-ulang sumber data, mencari sebanyak-banyaknya jurnal, artikel atau percakapan yang dianggap relevan kemudian membandingkan dengan hasil bacaan yang lain yang terdapat dari jurnal yang relevan.

2. Tahap Reduksi Data

Adalah tahap penyederhanaan data tidak semua data yang terkumpul pada tahap sebelumnya digunakan, pada tahap ini dilakukan penyortiran, data yang didapatkan dari tahap sebelumnya dicatat/diketik untuk memudahkan memilah sesuai dengan karakteristik data sambil masih mencermati setiap data agar tidak ada data yang terlewat. Pada tahap ini data mulai dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori data dan dikelompokkan sesuai dengan karakteristik masing-masing menggunakan pengkodean tertentu sehingga memudahkan analisis

3. Tahap Penyajian Data (display data)

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap data yang sudah dikategorikan pada tahap sebelumnya. Informasi yang didapat dari tahap sebelumnya disusun sedemikian rupa agar mendapatkan data yang memungkinkan untuk dilakukan simpulan dan penyajian data

kualitatif dapat berupa teks naratif, matriks, jaringan dan bagan. Spesifikasi data difokuskan pada permasalahan penelitian. Data yang disajikan diberikan analisis berupa penjabaran tentang kesesuaian kategori dan argumentasi yang tepat berdasarkan teori dalam penjelasan sebelumnya

4. Tahap Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Pada tahap ini peneliti melakukan penafsiran terhadap data yang sudah disajikan difokuskan pada permasalahan. Pada tahap ini peneliti mendeskripsikan hasil analisis berupa faktor pendukung pemanfaatan teknologi informasi, penghambat penggunaan teknologi dan cara mengatasinya. Kemudian dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan simpulan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Tugala Oyo

Kecamatan Tugala Oyo merupakan salah satu kecamatan yang terletak di Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara. Nama Tugala Oyo sendiri berasal dari dua kata, yaitu *Tugala* yang diyakini memiliki kaitan dengan sejarah dan budaya lokal dan *Oyo* yang merupakan nama salah satu sungai utama di kawasan ini.

Sebelum terbentuknya Kecamatan Tugala Oyo sebagai wilayah administrasi formal, daerah ini terdiri dari beberapa kampung atau desa adat yang dipimpin oleh Balugu, yaitu pemimpin adat setempat yang memiliki otoritas dalam memutuskan permasalahan masyarakat melalui musyawarah. Sistem kepemimpinan tradisional ini bertahan cukup lama sebelum akhirnya sistem pemerintahan modern mulai diterapkan dengan terbentuknya pemerintahan daerah.

Dengan semakin berkembangnya jumlah penduduk dan aktivitas ekonomi di wilayah ini, Kecamatan Tugala Oyo diresmikan sebagai salah satu kecamatan di Kabupaten Nias Utara. Sebagian besar penduduk di Kecamatan Tugala Oyo berprofesi sebagai petani, dengan tanaman utama berupa padi, kelapa, serta hasil perkebunan lainnya.

Kecamatan Tugala Oyo memiliki 8 (delapan) wilayah desa yang berperan penting dalam perekonomian lokal, dengan pertanian dan peternakan sebagai sumber utama penghidupan penduduknya. Seiring berjalannya waktu, pemerintah daerah setempat terus berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan infrastruktur dan program-program peningkatan kapasitas masyarakat.

Saat ini, Kecamatan Tugala Oyo terus berusaha untuk berkembang, menjaga warisan budaya lokal sekaligus beradaptasi dengan perkembangan zaman modern, guna mewujudkan kesejahteraan dan

kemajuan bagi masyarakat di wilayah ini yang dipimpin oleh seorang camat **An. SIHASAN HULU, SPd., M.M.**

4.1.2 Demografi Kecamatan Tugala Oyo

1. Batas Wilayah

Kecamatan Tugala Oyo memiliki luas wilayah + 154,48 km², .

dengan batas-batas Wilayah Kecamatan Tugala Oyo, sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kecamatan Alasa

Sebelah Selatan : Kecamatan Mandrehe dan Moro'o
Kabupaten Nias Barat

Sebelah Barat : Samudra Hindia

Sebelah Timur : Kecamatan Botomuzoi

2. Luas Wilayah

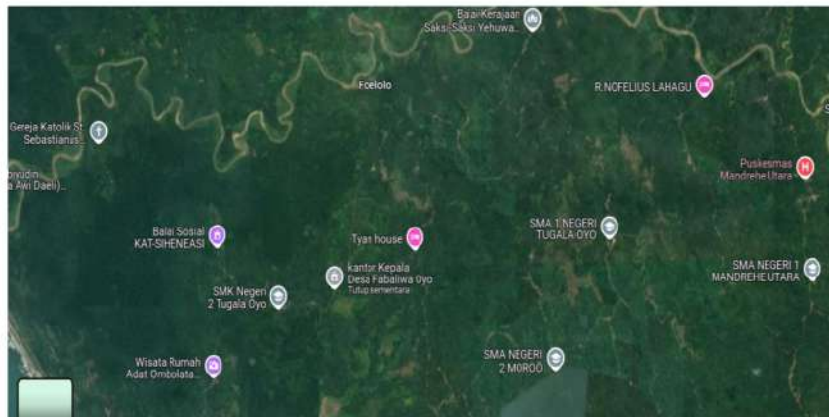
Pemukiman : 150 ha²

Pertanian/Persawahan : 509 ha²

Perkebunan/Ladang : 6000 ha²

Hutan : 65 ha²

Rawa-Rawa : 10 ha²



Gambar 4.1

Peta Kecamatan Tugala Oyo

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2024)

4.1.3 Visi dan Misi Kecamatan Tugala Oyo

4.1.3.1 Visi

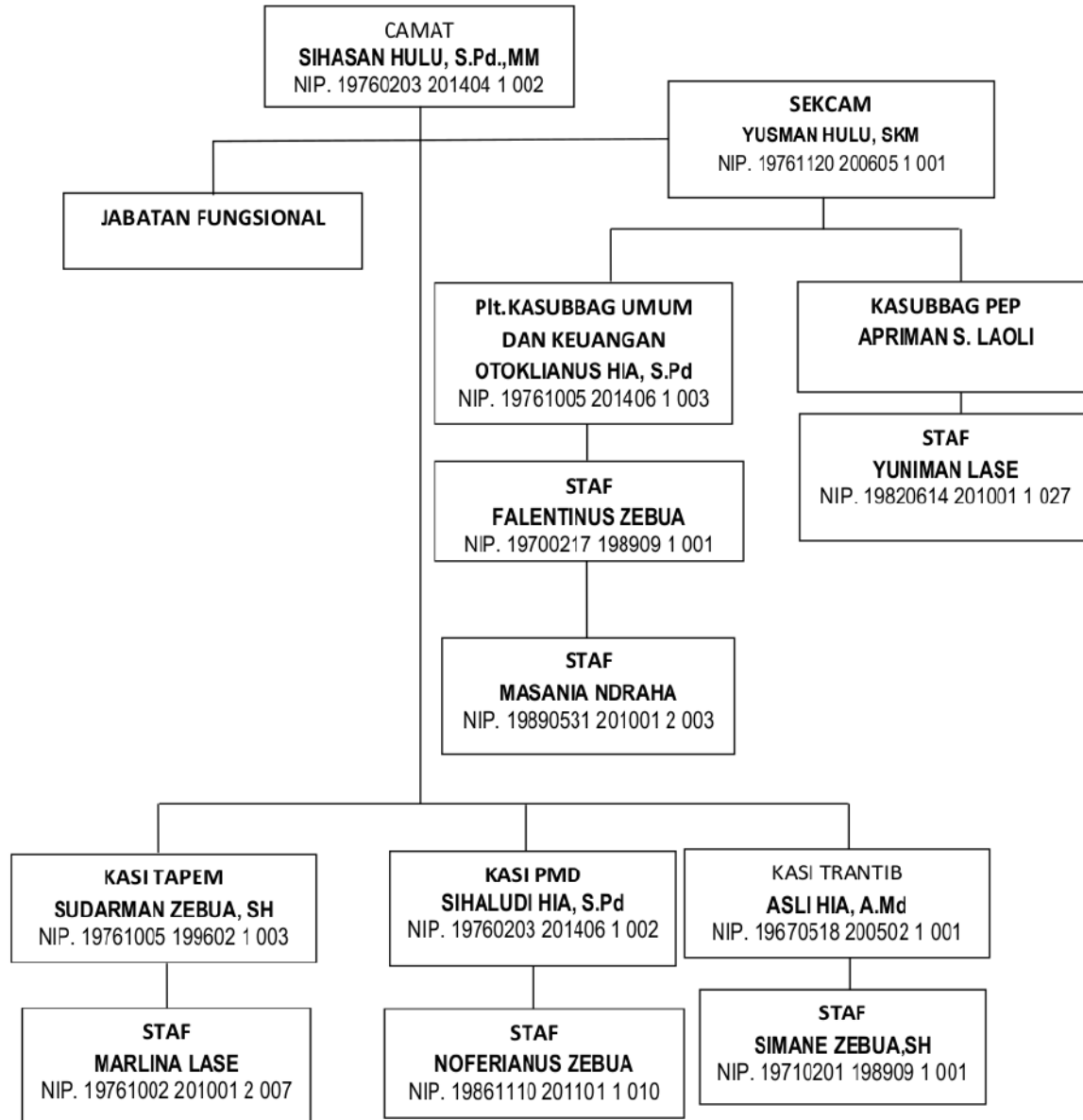
Menciptakan Kondisi Kehidupan Sosial Masyarakat yang Harmoni dan Berbudaya.

4.1.3.2 Misi

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Beriman, Sehat dan Produktif;
2. Meningkatkan Kompetensi dan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara dan Aparatur Pemerintahan Desa;
3. Meningkatkan Pembangunan Sarana dan Prasarana Prioritas yang Berkualitas;
4. Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Berbasis Keunggulan Sumber Daya Lokal;
5. Menciptakan Kondisi Kehidupan Sosial Masyarakat yang Harmoni dan Berbudaya.

4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tugala Oyo

SUSUNAN ORGANISASI PEMERINTAH KECAMATAN TUGALA OYO



Gambar 4.2

Peta Kecamatan Tugala Oyo

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2024)

4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam menjalankan Program kegiatan di wilayah Kecamatan Tugala Oyo sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Wilayah Kabupaten Nias Utara berpedoman pada Peraturan Bupati Nias Utara No. 12 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan tata kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara.

1. Camat

Camat merupakan pimpinan Kecamatan yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas Pokok:

Pelaksanaan Tugas Umum Pemerintahan dan Pelaksanaan Kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan tugas pemerintahan yang meliputi pembinaan, pelayanan umum, ketentraman dan ketertiban, perekonomian dan pembangunan serta kesejahteraan sosial.
- b. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan hukum dan penegakan Peraturan Perundang-undangan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum.
- c. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa dan Kelurahan.
- d. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa atau Kelurahan.

Rincian Tugas:

- a. Menyelenggarakan tugas pemerintahan sesuai dengan amanat Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah sesuai dengan amanat Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menyusun program dan kegiatan Kecamatan.

- d. Menyelenggarakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan umum.
- e. Menyelenggarakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban.
- f. Menyelenggarakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan perekonomian dan pembangunan.
- g. Menyelenggarakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial.
- h. Mengadakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di Wilayah Kecamatan.
- i. Mengadakan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- j. Mengadakan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- k. Mengadakan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- l. Mengadakan koordinasi pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- m. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan terhadap kegiatan dibidang ketentraman dan ketertiban umum.
- n. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan bidang ekonomi dan pembangunan.
- o. Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan bidang social dan kemasyarakatan.
- p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Nias Utara sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas Pokok:

Penyelenggaraan Pengelolaan Tugas Bidang Umum, Kepegawaian, Keuangan, Program, Evaluasi dan Pelaporan di Kecamatan.

Fungsi:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan pembangunan, rencana anggaran belanja Aparatur dan publik, penyelenggaraan administrasi Keuangan dan Pertanggungjawaban Keuangan.
- b. Pelaksanaan tata usaha, pengelola administrasi surat-menyurat, inventaris dan perlengkapan kantor, pemberdayaan kinerja dan peningkatan kesejahteraan Pegawai.
- c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan.
- d. Penyiapan bahan administrasi dalam penyelenggaraan koordinasi di lingkup pemerintah Kecamatan.

Rincian Tugas:

- a. Mengawasi pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan ketatausahaan.
- b. Menyelenggarakan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- c. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Desa atau Kelurahan.
- d. Melaksanakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.
- e. Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi pemungutan PBB.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum dan Keuangan

Sub Bagian Umum dan Keuangan tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut:

Tugas Pokok:

Pelaksanaan Tugas yang berhubungan dengan Ketatausahaan, Kearsipan, dan Keuangan di Kecamatan.

Rincian Tugas :

- a. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat surat.
- b. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan administrasi Kepegawaian.
- c. Melaksanakan urusan keprotokolanan dan penyiapan rapat-rapat dinas.
- d. Melaksanakan urusan Rumah Tangga Kecamatan, menjaga kebersihan, ketertiban dan keamanan di lingkungan Kantor Camat.
- e. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan sarana dan prasarana kantor, kendaraan dinas, perlengkapan kantor dan asset lainnya.
- f. Melaksanakan penyiapan bahan pengelolaan administrasi perlengkapan dan perbekalan serta pembinaan pegawai.
- g. Melaksanakan penyiapan bahan Kenaikan Pangkat, DP3, DUK, Sumpah/Janji Pegawai, Gaji Berkala dan peningkatan Kesejahteraan Pegawai.
- h. Menyiapkan bahan Pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsional.
- i. Mempersiapkan bahan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan
- j. Melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi keuangan Kecamatan.
- k. Melaksanakan penyiapan konsep laporan tahunan dan laporan pertanggungjawaban Kecamatan.
- l. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan gaji Pegawai.
- m. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan Perizinan.
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas Pokok:

Pelaksanaan Tugas yang berhubungan dengan Penyusunan Program, Pengevaluasian, dan Pelaporan Pelaksanaan Program di Kecamatan.

Rincian Tugas :

- a. Mengumpulkan dan mengolah data untuk penyusunan program dan kegiatan Kecamatan.
- b. Mengkompilasi dan mendokumentasikan hasil perencanaan unit kerja di lingkungan Kecamatan.
- c. Melaksanakan monitoring, evaluasi, mengumpulkan serta menyusun laporan pelaksanaan program di Kecamatan.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Tata Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas Pokok:

Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan Teknis Bidang Pemerintahan.

Rincian Tugas :

- a. Menyusun Rencana Kerja Seksi Pemerintahan.
- b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan Desa/Kelurahan.
- c. Melaksanakan penilaian atas laporan pertanggungjawaban Desa/Kelurahan.
- d. Memfasilitasi penyelenggaraan kerjasama dan penyelesaian perselisihan antar Desa/Kelurahan di wilayah kerjanya.
- e. Memfasilitasi penataan Desa/Kelurahan.
- f. Memfasilitasi penyusunan Peraturan Desa.
- g. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
- h. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pertanahan.
- i. Memproses dan memfasilitasi penyelenggaraan pemilihan Kepala Desa.

- j. Memproses dan melakukan pembinaan terhadap tugas tugas Badan Permusyawaratan Desa (BPD).
- k. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan penilaian Desa Terbaik.
- l. Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembuatan Monografi Desa.
- m. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas :

Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan Teknis Bidang Sosial dan Kemasyarakatan.

Rincian Tugas :

- a. Menyusun Rencana Kerja Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.
- b. Menyelenggarakan dan memfasilitasi pelaksanaan kegiatan keagamaan, kepemudaan, olahraga, kebudayaan, pendidikan, kesehatan serta pembinaan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).
- c. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan organisasi sosial kemasyarakatan dan peranan wanita.
- d. Memproses dan melakukan pembinaan pada Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) atau Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM).
- e. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan Perlombaan Desa.
- f. Menyiapkan bahan dan memfasilitasi pembuatan Profil Desa.
- g. Melakukan koordinasi dalam penyelenggaraan dan pembinaan kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup.
- h. Melaksanakan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pembangunan dan sosial kemasyarakatan.

- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

Tugas :

Perumusan dan Pelaksanaan Kebijakan Teknis Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum.

Rincian Tugas :

- a. Menyusun Rencana Kerja Seksi Ketentraman dan Ketertiban.
- b. Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, bina kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat.
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penegakan produk hukum peraturan Kabupaten serta Peraturan Perundang-undangan lainnya di wilayah kerjanya.
- d. Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam.
- e. Melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan serta pelaksanaan kegiatan Gotong-royong dan kebersihan lingkungan.
- f. Melaksanakan pembinaan dalam upaya pemberantasan penyakit masyarakat.
- g. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- h. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan LSM, Jurnalistik dan Kepartaian.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.6 Deskripsi Informan (*key informant*)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan (*key informant*) sebagai sumber data, maka yang menjadi informan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Informan (*key informant*)

No.	Nama	Jabatan
1	SIHASAN HULU S.Pd., M.M	Camat
2	YUSMAN HULU, SKM	Sekretaris Camat
3	OTOKLIANUS HIA, S.Pd	Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan
4	APRIMAN S. LAOLI	Kasubbag PEP
5	ASLI HIA, A.Md	Kasi Trantib

Sumber: Diolah oleh (2024)

4.2 Analisis Hasil Wawancara

Secara umum, kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar seorang pegawai merasa senang atau puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja telah menjadi perhatian utama dalam teori manajemen dan psikologi organisasi karena pengaruhnya yang besar terhadap produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam dunia kerja, dimana harapan pegawai terhadap organisasi/pemerintahan tempat dia bekerja semakin tinggi. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan penting bagi manajemen untuk tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan yang tepat, hubungan baik antara rekan kerja dan atasan, serta menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan

elemen kunci dalam mencapai keberhasilan jangka panjang bagi sebuah organisasi dan pegawainya.

4.2.1 Bagaimana Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

"Saya merasa kepuasan kerja itu berkaitan erat dengan kesejahteraan. Jika kebutuhan dasar terpenuhi, seperti fasilitas kantor yang memadai dan sistem penggajian yang tepat waktu, pegawai jadi lebih tenang dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung meningkatkan kinerja karena pegawai tidak khawatir dengan masalah di luar pekerjaan. Sehingga ketika pegawai puas dengan kondisi kerja, pegawai bisa lebih fokus dan produktif."

Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Kebutuhan dasar seperti fasilitas kantor yang memadai dan penggajian yang tepat waktu menjadi hal krusial. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai merasa lebih tenang dan tidak tertekan oleh masalah eksternal. Keadaan psikologis yang baik karena tidak adanya kekhawatiran ini, berimplikasi pada peningkatan fokus dan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang puas dengan kondisi kerjanya dapat bekerja lebih efisien dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september

2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

"Menurut saya, kepuasan kerja itu bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa dihargai, baik dari segi gaji maupun penghargaan atas hasil kerja, pegawai jadi lebih semangat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan dari atasan juga membuat pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pelatihan atau peningkatan kapasitas juga penting untuk menambah kemampuan pegawai. Sehingga dengan pegawai puas dengan pekerjaan maka pegawai lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sehari-hari." Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 memberikan dukungan terhadap jawaban sebelumnya dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurutnya, ketika pegawai merasa dihargai, baik melalui gaji yang layak maupun penghargaan atas hasil kerja, mereka akan lebih termotivasi dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan dari atasan juga menjadi faktor penentu kepuasan kerja, karena hal tersebut memberikan dorongan moral bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Informan 2 juga menekankan bahwa pelatihan dan peningkatan kapasitas sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya program-program tersebut, pegawai tidak hanya merasa dihargai tetapi juga merasa didukung dalam pengembangan diri mereka. Hal ini membuat pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari. Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang didorong oleh penghargaan, lingkungan kerja yang baik, dan dukungan atasan sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang

sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

"Kepuasan kerja menurut saya berasal dari rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika pegawai merasa diberi tanggung jawab dan kepercayaan dalam menjalankan tugas, itu membuat pegawai lebih semangat untuk memberikan hasil yang maksimal. Juga, adanya apresiasi dari atasan atas pencapaian kerja, meskipun hanya dalam bentuk pujian, membuat pegawai merasa dihargai dan semakin termotivasi." Pada hari selasa 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dan pernyataan bahwa kepuasan kerja berasal dari rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ketika pegawai diberikan tanggung jawab dan kepercayaan dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini meningkatkan semangat mereka untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Rasa tanggung jawab ini membuat pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya. Selain itu, informan 3 juga menekankan pentingnya apresiasi dari atasan. Meskipun penghargaan yang diberikan hanya berupa pujian sederhana, hal tersebut tetap membuat pegawai merasa dihargai. Pengakuan atas pencapaian kerja berperan besar dalam memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dukungan moral dari atasan dalam bentuk apresiasi, sekecil apapun, mampu menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi dan membuat pegawai merasa lebih dihargai. Dengan demikian, informan 3 menegaskan bahwa kepercayaan dan apresiasi dari atasan adalah elemen penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

"Saya merasa bahwa hubungan baik dengan rekan kerja sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika kita memiliki tim yang solid dan saling mendukung, pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai karena pegawai merasa nyaman bekerja dan bisa saling belajar dengan rekan kerja lainnya. Selain itu, adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga membantu memperjelas tugas, sehingga tidak ada kebingungan dalam bekerja." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan tambahan mengenai kepuasan kerja pegawai yang menyatakan bahwa hubungan baik dengan rekan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurutnya, ketika pegawai memiliki tim yang solid dan saling mendukung, pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan. Kebersamaan dalam tim tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk saling belajar satu sama lain, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan kerja bersama. Selain hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga dianggap krusial. Informan 4 menegaskan bahwa komunikasi yang efektif membantu memperjelas tugas dan tanggung jawab masing-masing, sehingga mengurangi potensi kebingungan dalam menjalankan pekerjaan. Transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi ini membantu pegawai lebih memahami apa yang diharapkan dari mereka, yang berujung pada kinerja yang lebih baik dan efisien. Secara keseluruhan, hubungan antar rekan kerja yang positif serta komunikasi yang jelas dan terbuka dengan atasan sangat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan produktif. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

"menurut saya kepuasan kerja cukup berpengaruh pada kinerja, Jika pegawai merasa dihargai, baik dari segi gaji maupun

penghargaan atas hasil kerja, pegawai jadi lebih semangat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya dukungan dari atasan juga membuat pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Suasana kerja yang baik dan dukungan dari pimpinan juga sangat penting. Jika ada kendala, pegawai merasa bisa langsung berbicara dengan atasan dan mendapatkan solusi, ini tentu membantu pegawai lebih produktif." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, baik melalui gaji yang layak maupun penghargaan atas hasil kerja, semangat kerja mereka meningkat. Penghargaan ini membuat pegawai lebih termotivasi untuk berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta dukungan dari atasan juga dianggap penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Suasana kerja yang baik, di mana pegawai merasa didukung oleh pimpinan, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Dukungan dari pimpinan tidak hanya memotivasi, tetapi juga memberikan rasa aman kepada pegawai ketika menghadapi kendala. Informan menekankan bahwa ketika masalah muncul, pegawai merasa bisa berbicara langsung dengan atasan untuk mencari solusi, sehingga menghindari stagnasi dan meningkatkan produktivitas pegawai di kantor Camat Tugala Oyo.

4.2.2 Bagaimana pokok permasalahan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Tugala Oyo?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024

bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

"Masalah utama menurut saya adalah terletak pada komunikasi internal antar pegawai. Kenapa komunikasi ini saya katakan sebagai masalah dalam kepuasan kerja, karna ketika terjadi miskomunikasi antar pegawai bisa menimbulkan ketidaklancaran dalam melaksanakan pekerjaan. sehingga bisa kita katakan kepuasan kerja antar pegawai dalam bekerja akan menurun dan tidak efisien dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari." Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo menyatakan bahwa masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi internal antar pegawai. Menurut informan 1, komunikasi yang kurang efektif dan seringnya terjadi miskomunikasi menjadi faktor penyebab ketidaklancaran dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Miskomunikasi ini dapat memicu berbagai masalah, seperti kesalahpahaman dalam pembagian tugas, pelaksanaan kebijakan, dan koordinasi antar pegawai. Akibatnya, ketidaklancaran dalam pelaksanaan pekerjaan ini berujung pada penurunan kepuasan kerja di antara para pegawai. Selain itu, kurangnya komunikasi yang baik menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efisien, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak negatif pada produktivitas pegawai. Oleh karena itu, informan menekankan pentingnya peningkatan komunikasi internal sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di kantor tersebut. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

"Saya rasa, masalah utama yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor yang memadai, dan hubungan yang baik antar pegawai. Dan

selama ini di kantor Camat Tugala Oyo ini kadang terjadi komunikasi yang kurang efektif, dan itu sebenarnya tidak kita harapkan untuk terjadi. Karna bisa menghambat pekerjaan. Kemudian kalau masalah fasilitas sudah cukup walaupun tidak begitu memadai seperti yang kita harapkan. Terutama ini masalah jaringan yang kadang kurang bagus. Sehingga hal ini juga menjadi perhatian kantor camat kedepan untuk terus dapat diperbaiki.” Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kantor yang memadai, dan hubungan yang baik antar pegawai. Menurut informan, kondisi komunikasi di dalam kantor terkadang kurang efektif. Miskomunikasi yang terjadi antar pegawai dianggap dapat menghambat kelancaran pekerjaan, sehingga perlu diperbaiki agar tidak memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, informan 2 juga menyebutkan bahwa fasilitas kantor sudah cukup memadai, meskipun belum sepenuhnya ideal. Salah satu masalah yang sering dihadapi adalah jaringan internet yang kurang stabil, yang dapat mengganggu aktivitas kantor, terutama dalam hal pelayanan dan administrasi yang membutuhkan akses cepat ke informasi. Informan berharap, ke depan fasilitas ini dapat terus ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang lebih baik. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

"saya rasa kalau berbicara masalah dari kepuasan kerja itu juga termasuk kompensasi. Kenapa saya katakan begitu, karna dengan pegawai menerima kompensasi dari beban kerja yang dia lakukan maka tentu akan memotivasi pegawai tersebut untuk terus melakukan pekerjaannya dengan baik dan lebih semangat lagi. Baik itu dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Ya

istilahnya ada keseimbangan beban kerja dengan imbalan yang diterima pegawai.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan pernyataan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut informan 3, ketika pegawai menerima kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka jalani, hal ini dapat menjadi motivasi besar untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya berupa finansial, tetapi juga non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, dan peningkatan peluang karir. Informan menggarisbawahi pentingnya adanya keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima oleh pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan tetap termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

”Menurut saya, masalah utama dari kepuasan kerja pegawai adalah hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan bawahan dan juga fasilitas kantor yang kurang memadai. Karna kalau berbicara masalah gaji memang itu juga merupakan bagian dari kepuasan kerja, namun itukan sudah pasti diterima setiap pegawai setiap bulannya. Tapi saya rasa diluar gaji itu ada juga penghargaan-penghargaan baik berupa bonus atau promosi yang bisa memengaruhi kepuasan pegawai. serta motivasi dari pimpinan, karna motivasi ini mendorong pegawai untuk terus bekerja lebih giat lagi.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan pernyataan mengenai masalah kepuasan kerja pegawai yang menyatakan bahwa hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, menjadi masalah utama yang memengaruhi

kepuasan kerja. Informan 4 menilai bahwa ketidakselarasan dalam hubungan kerja ini dapat mengurangi kenyamanan di lingkungan kantor dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selain itu, informan 4 juga menyoroti fasilitas kantor yang kurang memadai sebagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Walaupun gaji dianggap sebagai hal yang sudah pasti diterima setiap bulan, informan 4 menyatakan bahwa penghargaan tambahan seperti bonus atau promosi dapat berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai. Penghargaan ini dinilai mampu memberikan apresiasi lebih terhadap kinerja yang baik. Lebih lanjut, informan menekankan pentingnya motivasi dari pimpinan. Menurutnya, dorongan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh dalam membangun semangat kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

“Kalau berbicara tentang masalah dari kepuasan kerja pegawai itu sebenarnya cukup banyak ya. Namun yang paling berpengaruh itu adalah sarana atau fasilitas kantor yang memadai dan hubungan yang harmonis antara pegawai. Kenapa sarana kantor ini saya katakan bagian dari kepuasan kerja, karna tentu fasilitas kantor yang kurang memadai otomatis akan membuat pegawai tidak puas bekerja, sehingga bisa memengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Dan juga ketika komunikasi antara pegawai kurang efektif maka kenyamanan dari setiap pegawai tersebut akan terganggu dan tidak puas dalam bekerja.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Salah satu faktor paling berpengaruh menurut informan adalah sarana atau fasilitas kantor. Informan menjelaskan bahwa fasilitas kantor yang tidak memadai akan membuat pegawai merasa tidak puas dalam bekerja, yang pada

akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Ketersediaan sarana yang baik sangat penting untuk mendukung kelancaran tugas dan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, informan juga menyoroti hubungan antar pegawai, terutama terkait dengan komunikasi yang efektif. Menurutnya, komunikasi yang kurang baik di antara pegawai dapat mengganggu kenyamanan kerja dan mengakibatkan ketidakpuasan. Harmonisasi dalam hubungan kerja, baik antar rekan maupun dengan atasan, sangat diperlukan agar pegawai Kantor Camat Tugala Oyo merasa nyaman dan dapat bekerja dengan lebih baik.

4.2.3 Bagaimana solusi penyelesaian permasalahan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Tugala Oyo?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

"Menurut saya solusinya adalah dengan meningkatkan komunikasi internal di antara pegawai. Perlu ada rapat atau pertemuan rutin untuk membahas tugas dan tanggung jawab agar tidak ada miskomunikasi. Sehingga kita dapat mengevaluasi hal-hal yang tidak sesuai. Dan juga baiknya lebih sering memberikan motivasi dan apresiasi kepada pegawai, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik." Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo yang menyatakan bahwa untuk mengatasi permasalahan-permasalahan kepuasan kerja pegawai yaitu perlu meningkatkan komunikasi internal di antara para pegawai. Menurutnya, penting untuk mengadakan rapat atau pertemuan rutin sebagai forum untuk mendiskusikan tugas dan tanggung jawab secara lebih jelas, sehingga miskomunikasi dapat diminimalkan. Selain itu, ia juga menekankan perlunya evaluasi secara berkala terhadap berbagai masalah atau kendala yang dihadapi selama proses kerja. Di samping itu, informan 1 berpendapat bahwa pemberian motivasi dan apresiasi kepada pegawai secara lebih intensif juga merupakan langkah penting. Menurutnya, hal ini dapat memberikan efek positif terhadap semangat kerja, karena dengan merasa dihargai, para pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

"Menurut saya, yang paling penting adalah peningkatan fasilitas kantor yang memadai. Jika fasilitas seperti komputer, jaringan internet, dan alat kerja lainnya ditingkatkan, maka pekerjaan bisa diselesaikan lebih cepat dan lebih nyaman. Hal ini tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, pelatihan keterampilan untuk pegawai juga penting agar pegawai bisa bekerja lebih efektif." Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menekankan pentingnya peningkatan fasilitas kantor untuk menunjang produktivitas kerja. Menurutnya, fasilitas yang memadai, seperti komputer, jaringan internet, dan alat kerja lainnya, sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja. Dengan fasilitas yang lebih baik, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain peningkatan fasilitas, informan 2 juga menggarisbawahi pentingnya pelatihan keterampilan bagi pegawai.

Menurutnya, dengan adanya pelatihan, pegawai akan mampu bekerja lebih efektif dan profesional, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

"menurut saya solusi dalam menyelesaikan permasalahan kepuasan kerja pegawai ada beberapa hal yang dapat dilakukan. Pertama, penting untuk memperbaiki komunikasi antara atasan dan pegawai, sehingga setiap orang merasa didengarkan dan dihargai. Dengan begitu, pegawai akan lebih terbuka dalam menyampaikan ide atau kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Kedua, perlu adanya program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, agar pegawai terus berkembang dan merasa didukung dalam meningkatkan kompetensinya. Selain itu, pemberian apresiasi yang lebih konsisten, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, maupun pengakuan atas pencapaian kerja, bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan mengatakan bahwa ada beberapa solusi terkait permasalahan kepuasan kerja pegawai. Solusi pertama yang ia sampaikan adalah pentingnya perbaikan komunikasi antara atasan dan pegawai. Menurutnya, komunikasi yang baik akan membuat pegawai merasa didengarkan dan dihargai, sehingga mereka lebih terbuka untuk menyampaikan ide atau kendala yang dihadapi. Selain itu, informan 3 juga menekankan perlunya program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Ia berpendapat bahwa hal ini akan membantu pegawai terus berkembang dan merasa didukung dalam meningkatkan kompetensinya. Terakhir, ia menyarankan adanya pemberian apresiasi secara konsisten, baik dalam bentuk penghargaan, bonus, atau pengakuan atas pencapaian kerja, sebagai langkah penting untuk memotivasi pegawai

bekerja lebih baik. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

"menurut saya bisa dimulai dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kolaboratif. Hal ini dapat dicapai dengan memperkuat hubungan antar pegawai dan atasan, di mana dengan komunikasi yang lebih terbuka membuat pegawai merasa lebih dihargai dan didengar. Ketika ada masalah atau ide baru, pegawai harus merasa nyaman untuk menyampaikannya tanpa takut mendapat respon negatif. Selain itu, juga perlu fokus pada pengembangan profesional pegawai melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dengan begitu, pegawai akan merasa berkembang secara pribadi dan profesional, yang berujung pada peningkatan motivasi kerja. Tak kalah pentingnya, pemberian penghargaan secara rutin, baik dalam bentuk bonus, promosi, maupun pengakuan non-material, sangat diperlukan untuk mengapresiasi usaha dan pencapaian pegawai." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan memberikan beberapa langkah yang bisa membantu mengatasi permasalahan kepuasan kerja pegawai. Langkah pertama yang disarankan adalah menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kolaboratif, dengan memperkuat hubungan antara pegawai dan atasan. Komunikasi yang lebih terbuka dinilai penting agar pegawai merasa dihargai dan didengar, serta dapat menyampaikan masalah atau ide tanpa takut mendapat tanggapan negatif. Langkah kedua yang ditekankan adalah fokus pada pengembangan profesional pegawai. Menurut informan 4, perlu menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai, sehingga mereka bisa berkembang baik secara pribadi maupun profesional. Hal ini akan berujung pada peningkatan motivasi kerja. Selain itu, informan 4 juga menyatakan pentingnya

pemberian penghargaan secara rutin, baik dalam bentuk bonus, promosi, maupun pengakuan non-material, sebagai apresiasi atas usaha dan pencapaian pegawai. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

"Salah satu solusinya adalah memperbaiki hubungan kerja antar pegawai. Misalnya, dengan mengadakan kegiatan bersama di luar jam kerja seperti gathering atau pelatihan tim. Ini bisa membantu membangun keakraban dan kerja sama yang lebih baik di antara pegawai. Kalau hubungan antar pegawai baik, kinerja kita pasti juga meningkat. Serta lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas maupun keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, juga harus diperhatikan. Jika pegawai merasa lingkungan kerjanya kondusif, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa salah satu solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memperbaiki hubungan kerja antar pegawai. Menurutnya, kegiatan bersama di luar jam kerja, seperti gathering atau pelatihan tim, dapat membantu meningkatkan keakraban dan kerja sama di antara pegawai. Ketika hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, hal tersebut akan berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Selain itu, informan juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Aspek ini mencakup fasilitas yang memadai dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika pegawai merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan kerjanya, tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan.

4.2.4 ²¹apakah kepuasan kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris

Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

Ya, kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketika pegawai merasa tidak puas, hal ini dapat menurunkan motivasi dan berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan atau melalaikan dalam melaksanakan tugas contoh kecilnya yaitu ketidakdisiplin waktu dalam kehadiran. Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, memenuhi standar kinerja, serta menunjukkan dedikasi dan kedisiplinan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, ketika pegawai mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya, hal ini berpotensi menurunkan motivasi mereka. Dampaknya dapat berupa penurunan kualitas kerja, penurunan produktivitas, atau bahkan ketidakdisiplinan, seperti contoh kecil dalam bentuk keterlambatan hadir ke tempat kerja. Hal-hal ini menunjukkan pentingnya upaya organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mempertahankan kinerja yang optimal. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan kondisi kerjanya cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal, produktif, dan konsisten. Mereka juga lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, yang berdampak pada kualitas pekerjaan dan kedisiplinan, seperti ketidapatuhan terhadap waktu kehadiran.” Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menyatakan bahwa Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerjanya cenderung menunjukkan hasil kerja yang optimal, lebih produktif, dan konsisten. Kepuasan ini mendorong motivasi kerja yang tinggi, sehingga pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dan berkontribusi secara positif pada lingkungan kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap motivasi pegawai, yang kemudian mempengaruhi kualitas pekerjaan serta kedisiplinan. Pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya berpotensi menunjukkan ketidapatuhan, terutama dalam hal waktu kehadiran dan disiplin kerja. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian perusahaan terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai demi tercapainya kinerja yang maksimal. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

”Ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan performa pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya biasanya bekerja lebih efektif, produktif, dan memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, pegawai yang kurang puas cenderung kehilangan motivasi, yang bisa berdampak negatif

pada kualitas kerja dan ketertiban, seperti terlambat datang ke tempat kerja atau kurang fokus.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan mengatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan performa pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja lebih efektif dan produktif serta memiliki motivasi dan semangat tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi ini mendukung peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya menunjukkan kecenderungan untuk kehilangan motivasi, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini bisa terlihat dari penurunan kualitas kerja, ketertiban, dan disiplin, seperti ketepatan waktu dan fokus yang berkurang. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi performa pegawai dan mendorong organisasi untuk mempertimbangkan kesejahteraan pegawai demi tercapainya hasil kerja yang optimal. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

”Kepuasan dalam pekerjaan memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang puas akan menunjukkan komitmen lebih, produktivitas tinggi, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas, motivasi kerja cenderung menurun yang bisa memengaruhi kualitas hasil kerja serta disiplin dalam kehadiran, seperti sering terlambat atau tidak fokus dalam menyelesaikan tugas.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan memberikan pernyataan bahwa kepuasan

dalam pekerjaan memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, produktivitas yang baik, serta ketekunan dalam menyelesaikan setiap tugas. Kepuasan kerja ini juga berdampak positif pada kualitas hasil kerja, yang diiringi dengan kedisiplinan dan keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengurangi motivasi pegawai, yang kemudian berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan dan kedisiplinan. Pegawai yang merasa tidak puas cenderung mengalami penurunan fokus dan konsentrasi, yang bisa terlihat dari keterlambatan atau kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini memperjelas pentingnya kepuasan kerja bagi perusahaan sebagai faktor penentu kinerja optimal para pegawai. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Pegawai yang merasa puas biasanya menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik, serta lebih bersemangat dalam tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, berakibat pada kualitas kerja yang menurun, bahkan terkadang ketidakdisiplinan waktu hadir, yang mengganggu alur kerja dan pencapaian target.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik, serta menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja ini berkontribusi pada pencapaian target dan kelancaran alur kerja di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas

hasil kerja dan kedisiplinan pegawai, termasuk dalam hal kehadiran. Ketidaksiplinan ini tidak hanya memengaruhi alur kerja, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja optimal pegawai dan keberhasilan organisasi.

4.2.5 Bagaimana kondisi tempat dikantor camat tugala oyo, apakah fasilitas dan sarana kerja yang tersedia memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

“iyaa, kondisi tempat kerja saat ini sudah cukup nyaman, akan tetapi ada beberapa hal yang perlu dibenahi. Dan tentu juga pada setiap instansi selalu ada kelemahan dan kekurangan baik dari fasilitas dan sarana kerja yang kurang memadai. Disini fasilitas-fasilitas yang tersedia memang belum maksimal, Koneksi internet yang tidak stabil juga menjadi salah satu keluhan utama. Banyak tugas administratif yang membutuhkan akses internet cepat, seperti penginputan data, menjadi terhambat karena jaringan yang sering bermasalah. sehingga masalah tersebut juga bagian dari penghambat dari kinerja pegawai.” Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo yang menyatakan bahwa meskipun kondisi tempat kerja saat ini sudah cukup nyaman, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan untuk mendukung

kinerja pegawai secara optimal. Kekurangan utama yang dirasakan adalah terkait fasilitas dan sarana kerja yang belum sepenuhnya memadai. Salah satu keluhan terbesar pegawai adalah ketidakstabilan koneksi internet, yang sangat berdampak pada tugas-tugas administratif yang memerlukan akses internet cepat, seperti penginputan data. Ketidakstabilan jaringan internet ini menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dan turut berkontribusi pada penurunan efektivitas kerja. Kesimpulan ini menyoroti bahwa peningkatan fasilitas, khususnya dalam hal kualitas jaringan internet, sangat penting untuk menunjang produktivitas pegawai serta kelancaran alur kerja di tempat kerja. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

"Tempat kerja saat ini sudah cukup nyaman, namun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Fasilitas yang ada belum sepenuhnya optimal, dan koneksi internet yang sering tidak stabil menjadi salah satu keluhan utama. Banyak pekerjaan administratif, seperti penginputan data, terhambat oleh masalah jaringan ini. Situasi tersebut menjadi salah satu penghambat utama bagi kinerja pegawai." Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menyatakan bahwa meskipun tempat kerja saat ini dirasa cukup nyaman, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kekurangan utama yang dirasakan pegawai adalah fasilitas yang belum sepenuhnya optimal serta koneksi internet yang sering tidak stabil. Ketidakstabilan jaringan internet ini menjadi kendala signifikan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif yang membutuhkan akses cepat, seperti penginputan data. Kondisi tersebut dianggap sebagai salah satu penghambat utama bagi kinerja pegawai, karena memengaruhi efektivitas dan kelancaran pekerjaan sehari-hari. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya perbaikan fasilitas, terutama dalam hal stabilitas koneksi

internet, untuk mendukung produktivitas dan efisiensi pegawai di tempat kerja. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

"Kondisi tempat kerja di kantor camat Tugala Oyo cukup memadai, namun fasilitas dan sarana yang tersedia masih terbatas. Kami sering mengalami kendala dengan internet yang lambat, padahal pekerjaan administrasi kami sangat membutuhkan akses cepat untuk memasukkan data. Kekurangan ini cukup berpengaruh pada kinerja kami karena sering kali pekerjaan tertunda dan mengharuskan kami untuk mengulang proses yang sama." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan mengatakan bahwa kondisi tempat kerja di kantor camat Tugala Oyo cukup memadai, namun masih terdapat keterbatasan pada fasilitas dan sarana kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Kendala utama yang dihadapi adalah koneksi internet yang lambat dan tidak stabil, yang sangat berpengaruh pada tugas-tugas administratif yang memerlukan akses internet cepat untuk penginputan data. Masalah ini menyebabkan keterlambatan dan sering kali mengharuskan pegawai mengulang proses kerja, yang tentunya mengurangi efisiensi dan produktivitas mereka. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan fasilitas, terutama pada aspek koneksi internet, untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan lancar dan efektif tanpa hambatan teknis yang mengganggu alur kerja. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

"Di kantor camat Tugala Oyo, kondisi tempat kerja sudah cukup baik, namun fasilitas penunjang seperti komputer dan jaringan internet masih kurang mendukung. Internet yang tidak stabil

sangat berpengaruh, terutama bagi pegawai yang harus melakukan penginputan data secara online. Karena kendala ini, pekerjaan kami sering tertunda, dan kami harus menunggu sampai jaringan kembali stabil untuk melanjutkan tugas." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan memberikan pernyataan bahwa kondisi tempat kerja di kantor camat Tugala Oyo sudah cukup baik, namun terdapat keterbatasan pada fasilitas pendukung, khususnya komputer dan jaringan internet. Ketidakstabilan internet menjadi kendala utama bagi pegawai yang memerlukan akses online untuk tugas-tugas administratif seperti penginputan data. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, karena pegawai sering kali harus menunggu hingga jaringan kembali stabil untuk melanjutkan tugas. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas teknologi, terutama dalam hal stabilitas internet, sangat dibutuhkan untuk memperlancar pekerjaan dan meningkatkan produktivitas pegawai di kantor camat Tugala Oyo. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

"Tempat kerja di kantor camat sebenarnya cukup nyaman, namun ada beberapa kekurangan dalam fasilitas yang menghambat pekerjaan kami. Internet yang sering bermasalah menjadi salah satu tantangan terbesar. Padahal, kami membutuhkan akses internet yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan administratif tepat waktu. Selain itu, beberapa perangkat kerja juga sudah mulai usang, sehingga menurunkan produktivitas kami dalam menyelesaikan tugas." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa meskipun tempat kerja di kantor camat Tugala Oyo cukup nyaman, masih terdapat beberapa kekurangan dalam fasilitas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kendala

utama yang dihadapi adalah masalah dengan koneksi internet yang sering bermasalah, yang menjadi tantangan signifikan dalam menyelesaikan pekerjaan administratif secara tepat waktu. Selain itu, beberapa perangkat kerja yang usang juga berkontribusi pada penurunan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kesimpulan ini menekankan pentingnya perbaikan fasilitas, terutama dalam meningkatkan kualitas koneksi internet dan memperbarui perangkat kerja, agar pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

4.2.6 Bagaimana hubungan pegawai dengan rekan kerja yang lain, apakah ada kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

“Ya, Hubungan pegawai dengan rekan kerja cukup baik. Kami saling mendukung dalam setiap pekerjaan. Walaupun juga dalam suatu waktu kadang tidak harmonis karena beberapa hal komunikasi yang kurang baik. Tapi Dalam penyelesaian tugas sehari-hari, saya merasa ada kerjasama yang kuat di antara tim. Setiap anggota memiliki peran masing-masing, namun kami juga sering berdiskusi untuk mencari solusi bersama ketika menghadapi permasalahan dan tantangan.” Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo yang menyatakan bahwa hubungan antarpegawai di kantor cukup baik, saling ada dukungan yang kuat dalam lingkungan kerja. Kerjasama yang terjalin di antara tim menciptakan suasana kerja yang positif, di mana setiap anggota tim

memahami perannya masing-masing namun tetap terbuka untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama dalam menghadapi tantangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerjasama yang efektif dan hubungan yang harmonis antarpegawai memiliki pengaruh positif terhadap penyelesaian tugas sehari-hari dan meningkatkan produktivitas. Kesimpulan ini menekankan pentingnya komunikasi dan dukungan tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat kinerja bersama. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

"menurut saya hubungan antarpegawai di sini cukup baik, dan kami saling mendukung dalam menjalankan tugas. Meskipun kadang ada momen di mana komunikasi kurang lancar, secara keseluruhan, kami tetap solid dalam bekerja sama. Ketika menghadapi tantangan, kami sering melakukan diskusi bersama untuk menemukan solusi terbaik. Setiap anggota memahami peran masing-masing, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien." Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menyatakan bahwa hubungan antarpegawai di lingkungan kerja cukup baik, dengan adanya saling dukung dalam menjalankan tugas. Meskipun terkadang komunikasi mengalami kendala, tim tetap menunjukkan solidaritas yang kuat dalam kerjasama. Ketika dihadapkan pada tantangan, pegawai aktif melakukan diskusi untuk mencari solusi yang efektif, menunjukkan komitmen terhadap keberhasilan tim. Setiap anggota tim memahami peran masing-masing, yang berkontribusi pada efisiensi dalam penyelesaian tugas. Kesimpulan ini menekankan pentingnya komunikasi yang baik dan kolaborasi antarpegawai sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti

melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

"Saya merasa hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin cukup baik. Ada dukungan yang kuat dalam tim, meskipun kadang komunikasi antarpegawai masih perlu diperbaiki. Namun, saat tugas harus diselesaikan bersama, kami tetap dapat bekerja sama dengan baik. Setiap orang memiliki tugasnya, tetapi kami selalu berusaha terbuka dalam berdiskusi dan mencari solusi saat ada kendala." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan mengatakan bahwa hubungan antarpegawai di lingkungan kerja telah terjalin dengan baik, dengan dukungan yang kuat dalam tim. Meskipun terdapat beberapa kendala dalam komunikasi yang perlu diperbaiki, tim tetap mampu berkolaborasi secara efektif ketika harus menyelesaikan tugas bersama. Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas, namun mereka tetap berkomitmen untuk terbuka dalam berdiskusi dan mencari solusi ketika menghadapi kendala. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa meskipun ada area yang perlu ditingkatkan, seperti komunikasi, kerjasama tim yang baik dan sikap saling mendukung dapat menjadi fondasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Hal ini menegaskan pentingnya menjaga komunikasi yang efektif untuk lebih meningkatkan sinergi dan produktivitas di antara pegawai. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

"Secara umum, hubungan dengan rekan kerja cukup baik. Kami saling membantu dalam pekerjaan, meskipun ada saat-saat tertentu ketika komunikasi kurang mulus. Namun, hal tersebut tidak menghalangi kerjasama di tim. Dalam menghadapi permasalahan, kami tetap sering berdiskusi dan mencari solusi"

bersama untuk memastikan tugas dapat diselesaikan dengan baik."

Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan memberikan pernyataan bahwa hubungan antarpegawai di tempat kerja berjalan dengan baik. Ada saling dukung dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun terkadang terjadi kendala dalam komunikasi yang membuat interaksi menjadi kurang lancar. Namun, hal ini tidak menghambat kerjasama di dalam tim. Pegawai tetap aktif berdiskusi dan mencari solusi bersama ketika menghadapi permasalahan, yang menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kesimpulan ini menekankan pentingnya kolaborasi dan komunikasi yang konstruktif, meskipun terdapat beberapa tantangan. Keberhasilan dalam kerjasama tim merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

"Hubungan antarpegawai cukup harmonis, dan ada dukungan yang baik di dalam tim. Meskipun terkadang ada kendala dalam komunikasi yang menyebabkan sedikit ketidakharmonisan, kami tetap berupaya menjaga kerjasama. Setiap anggota memahami perannya, dan kami selalu terbuka untuk berdiskusi bersama saat menghadapi masalah atau tantangan pekerjaan." Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa hubungan antarpegawai di lingkungan kerja cukup harmonis, dengan adanya dukungan yang baik di dalam tim. Meskipun terkadang terjadi kendala dalam komunikasi yang menyebabkan ketidakharmonisan, pegawai tetap berusaha menjaga kerjasama yang solid. Setiap anggota tim memahami peran masing-masing, yang berkontribusi pada efektivitas kolaborasi.

Selain itu, sikap terbuka untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama saat menghadapi masalah atau tantangan menunjukkan komitmen tim untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya komunikasi yang baik dan pengertian antaranggota tim dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

4.2.7 Apakah ada bentuk apresiasi (misalnya penghargaan, bonus, atau promosi) yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan antusias dalam mengerjakan tugas dengan tepat waktu?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sihasan Hulu, S.Pd., M.M sebagai Camat Tugala Oyo, Yusman Hulu, SKM sebagai Sekretaris Kantor Camat Tugala Oyo, Otoklianus Hia, S.Pd sebagai Plt. Kasubbag Umum dan Keuangan, Apriman S. Laoli sebagai Kasubbag PEP dan Asli Hia sebagai Kasi Trantib. Pada hari senin tanggal 23 september 2024 bertempat di kantor Camat Kecamatan Tugala Oyo, peneliti bertanya kepada Camat Tugala Oyo sebagai informan 1 menyatakan bahwa:

“Iya,, tentu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan baik dan tepat waktu akan kita apresiasi pegawai tersebut. Kalau dalam bentuk penghargaan dan bonus mungkin kita belum menerapkan sekali akan hal itu. Dan kalau masalah promosi jabatan memang ini bagus juga untuk memotivasi pegawai, ini memang pernah kita terapkan pada beberapa pegawai juga walaupun tidak sering. Tapi kita akan terus berbenah akan hal tersebut.” Pada hari senin 23 september 2024

Berdasarkan pernyataan Camat Tugala Oyo yang menyatakan bahwa kantor menghargai kinerja pegawai yang baik dan tepat waktu, meskipun saat ini belum menerapkan sistem penghargaan dan bonus secara rutin. Mereka menyadari pentingnya penghargaan untuk memotivasi pegawai dan telah menerapkan promosi jabatan sebagai salah satu bentuk motivasi, meskipun tidak dilakukan secara sering. Kesimpulan

ini menunjukkan adanya niat dari pimpinan untuk terus meningkatkan sistem penghargaan dan promosi guna mendorong kinerja pegawai ke depannya. Upaya untuk berbenah dalam hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih motivatif dan mendukung perkembangan karir pegawai. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 23 september 2024, peneliti bertanya kepada bapak Yusman Hulu, SKM sebagai informan 2 yang menyatakan bahwa:

“Sebenarnya, apresiasi seperti ini sangat kita harapkan karna sangat memotivasi pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan. Ya, memang kita selalu mengapresiasi pegawai yang bekerja dengan baik, walaupun tidak semaksimal dari yang kita harapkan.” Pada hari senin 23 september 2024

Bapak Yusman Hulu sebagai informan 2 menyatakan bahwa kantor sangat mengharapkan adanya sistem apresiasi untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka. mereka menyadari pentingnya apresiasi terhadap pegawai yang berkinerja baik, meskipun saat ini pelaksanaannya belum mencapai tingkat maksimal yang diharapkan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk mengapresiasi pegawai, masih ada ruang untuk perbaikan dalam implementasi sistem penghargaan. Peningkatan dalam sistem apresiasi dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing. Begitu juga dengan informan 3 dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Otoklianus Hia pada tanggal 24 september 2024 dan menyatakan bahwa:

“Saya merasa penghargaan semacam itu penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk lebih berkembang. Namun untuk saat ini memang jarang sekali pegawai merasakan hal itu, dan mungkin ini memang karna dibatasi akan

sesuatu hal. Jadi kita tidak bisa memaksakan itu harus ada dan diberikan.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Otoklianus Hia sebagai informan 3 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan mengatakan bahwa bahwa penghargaan terhadap pegawai dianggap penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mendorong perkembangan pegawai. Namun, saat ini, pemberian penghargaan jarang dirasakan oleh pegawai, kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan tertentu yang dihadapi oleh perusahaan. Kesimpulan ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya sistem penghargaan, tetapi juga mencerminkan tantangan yang ada dalam pelaksanaannya. Meskipun tidak dapat memaksakan adanya penghargaan, pengelola diharapkan untuk mempertimbangkan cara-cara lain untuk meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi pengembangan pegawai ke depan. Begitu juga dengan informan 4, dengan menggunakan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Apriman S Laoli pada tanggal 24 september 2024 dengan memberikan pernyataan bahwa:

“Iya menurut saya memang penghargaan dan apresiasi seperti ini sangat diharapkan pegawai. namun disini memang belum diterapkan sekali hal tersebut, tetapi pegawai akan tetap melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa harus menunggu hal-hal tersebut. Dan memang ini sebuah permasalahan dari kepuasan pegawai. tapi mau tidak mau ya kita harus menerima keadaan-keadaan seperti ini.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Apriman S Laoli sebagai informan 4 memberikan dukungan dari pernyataan sebelumnya dan memberikan pernyataan bahwa penghargaan dan apresiasi terhadap pegawai sangat diharapkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Meskipun saat ini sistem penghargaan belum diterapkan dengan baik, pegawai tetap berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa bergantung pada penghargaan

tersebut. Namun, hal ini diakui sebagai permasalahan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Meskipun mereka menerima keadaan yang ada, kesadaran akan pentingnya penghargaan menunjukkan kebutuhan untuk perbaikan di masa depan. Kesimpulan ini menekankan perlunya evaluasi dan pengembangan sistem penghargaan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai. Begitu juga dengan informan 5, dengan pertanyaan yang sama peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Asli Hia pada tanggal 24 september 2024 yang menyatakan bahwa:

“Saya merasa penghargaan semacam itu penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk lebih berkembang. Namun untuk saat ini memang jarang sekali pegawai merasakan hal itu, dan mungkin ini memang karna dibatasi akan sesuatu hal. Jadi kita tidak bisa memaksakan itu harus ada dan diberikan.” Pada hari selasa tanggal 24 september 2024

Asli Hia sebagai informan 5 menyatakan bahwa penghargaan dianggap penting untuk meningkatkan semangat kerja dan mendorong perkembangan pegawai. Namun, saat ini, pemberian penghargaan jarang dirasakan oleh pegawai, yang kemungkinan disebabkan oleh berbagai keterbatasan yang ada dalam organisasi. Meskipun ada kesadaran akan pentingnya penghargaan, pengelola tidak dapat memaksakan implementasinya jika kondisi tidak mendukung. Kesimpulan ini menyoroti perlunya perhatian terhadap sistem penghargaan di masa depan, agar pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Mencari solusi untuk mengatasi keterbatasan tersebut dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai pada kantor Camat Tugala Oyo.

4.3 Analisis dan Pembahasan

4.3.1 Kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Tugala Oyo

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-saha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Pegawai yang mendapatkan kepuasannya dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari pegawai lainnya. Sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi organisasi berupa ketidakaktifan dan kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, komponen kepuasan kerja dianalisis dari beberapa aspek, yaitu kesenangan dalam bekerja, semangat dalam bekerja, kondisi kerja yang mendukung, dan mitra kerja yang mendukung. Berikut adalah pembahasan lebih lanjut mengenai setiap aspek tersebut.

4.3.1.1 Senang dalam Bekerja

Kebahagiaan kerja dapat didefinisikan sebagai seberapa puas kita dengan kehidupan dan pekerjaan yang sedang kita jalani. Menurut Pryces & Jones (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif setiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan

kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja adalah suatu kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, pegawai Kantor Camat Tugala Oyo memiliki kenyamanan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, walaupun demikian perlu lagi untuk terus ditingkatkan supaya bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kebahagiaan dalam bekerja muncul karena adanya rasa keterikatan dengan pekerjaan, penghargaan yang diterima dari atasan, serta kesesuaian tugas dengan keahlian masing-masing pegawai.

Pegawai yang senang bekerja menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, lebih sedikit absen, serta lebih kreatif dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Kesenangan dalam bekerja juga meningkatkan motivasi dan menurunkan tingkat stres. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rasa senang dalam bekerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.3.1.2 Semangat dalam Bekerja

Semangat kerja adalah keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang membuat seseorang dapat bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi dapat memberikan banyak keuntungan bagi organisasi. Semangat kerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan dari atasan, dan adanya kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan.

Pegawai yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan tepat waktu. Mereka juga memiliki motivasi lebih besar untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan yang ditawarkan oleh kantor. Semangat kerja yang tinggi juga

tercermin dalam partisipasi aktif pegawai dalam rapat, diskusi, dan kegiatan-kegiatan yang mendukung pengembangan kinerja organisasi. Oleh karena itu, semangat kerja yang baik berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

4.3.1.3 Kondisi Kerja yang Mendukung

Kondisi kerja menurut Mangkunegara ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi kerja di Kantor Camat Tugala Oyo dipandang cukup baik oleh sebagian besar pegawai. Namun demikian juga perlu untuk lebih ditingkatkan lagi supaya pegawai bisa lebih puas dan nyaman dalam bekerja.

Kondisi kerja yang mendukung berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman menciptakan suasana yang positif dan menurunkan tingkat stres di kalangan pegawai. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih cepat dan efektif, sehingga kinerja mereka meningkat. Oleh karena itu, kondisi kerja yang baik merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di kantor ini.

4.3.1.4 Mitra Kerja yang Mendukung

Mitra kerja yang baik, termasuk rekan sejawat dan atasan, memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hubungan antar pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo berjalan harmonis dan saling mendukung. Pegawai merasa didukung dalam bekerja, baik oleh atasan maupun rekan sejawat mereka.

Kerja sama yang baik antar pegawai meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Pegawai yang dapat bekerja dalam tim dengan saling mendukung akan lebih mudah mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan. Selain itu, dukungan dari atasan, baik dalam bentuk motivasi maupun arahan, turut membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas

kinerja mereka. Dengan demikian, mitra kerja yang mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.3.2 Pokok permasalahan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari informan serta wawancara, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diidentifikasi, di antaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar pegawai, serta kesempatan pengembangan karier.

Pertama, faktor lingkungan kerja terbukti memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Pegawai yang merasa lingkungan kerja mendukung dan kondusif menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang berdampak pada kinerja mereka. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Kedua, aspek kompensasi juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang dihargai dari segi kompensasi menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah dan kinerja yang kurang optimal.

Ketiga, hubungan antar pegawai serta hubungan dengan atasan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif terbukti meningkatkan semangat kerja serta kinerja pegawai. Sebaliknya, konflik internal atau komunikasi yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kualitas kerja.

Terakhir, kesempatan pengembangan karier juga diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kesempatan

untuk pengembangan diri dan peningkatan karier sering kali menjadi penyebab ketidakpuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo. Dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang adil, hubungan kerja yang baik, serta kesempatan pengembangan karier, kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

4.3.3 Solusi penyelesaian permasalahan kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai

Solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, solusi utama untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai meliputi beberapa aspek penting: (1) peningkatan komunikasi internal antar pegawai dan antara atasan dengan bawahan, (2) peningkatan fasilitas kantor yang memadai untuk mendukung pekerjaan, (3) pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan, (4) pemberian apresiasi yang konsisten, seperti penghargaan, bonus, atau promosi, dan (5) menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai analisis kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Tugala Oyo kabupaten Nias utara, disimpulkan sebagai berikut:

1. **Bagaimana Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo?**

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang berperan menciptakan kepuasan kerja mencakup kesejahteraan, penghargaan atas hasil kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti fasilitas kantor memadai dan sistem gaji tepat waktu, cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih fokus dan produktif. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar pegawai, serta dukungan dari atasan merupakan aspek utama yang mendukung kepuasan kerja. Selain itu, apresiasi dalam bentuk penghargaan dan pengakuan, serta pengembangan karir melalui pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi pegawai.

2. **Bagaimana Pokok Permasalahan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo?**

Permasalahan utama yang mempengaruhi kepuasan kerja di Kantor Camat Tugala Oyo adalah miskomunikasi antarpegawai, fasilitas kantor yang kurang memadai, dan hubungan antarpegawai yang belum harmonis. Hal ini berdampak negatif pada kelancaran pekerjaan dan menurunkan efisiensi serta motivasi pegawai.

3. **Bagaimana Solusi Penyelesaian Permasalahan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tugala Oyo?**

Solusi utama untuk penyelesaian permasalahan kepuasan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai meliputi perbaikan komunikasi internal melalui rapat rutin, peningkatan fasilitas kantor seperti komputer dan jaringan internet, pelatihan keterampilan secara berkesinambungan, serta pemberian apresiasi secara konsisten bagi pegawai.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja pegawai di kantor Kecamatan Tugala Oyo menunjukkan korelasi positif terhadap kinerja mereka. Dengan perbaikan di beberapa aspek, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara, adalah sebagai berikut :

1. **Peningkatan Fasilitas Kerja**

Kantor Camat Tugala Oyo diharapkan dapat menyediakan fasilitas kerja yang memadai, seperti komputer yang lebih modern dan konektivitas internet yang stabil. Dengan fasilitas yang lebih baik, pegawai dapat bekerja lebih nyaman dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

2. **Perbaikan Komunikasi Internal**

Rapat koordinasi rutin perlu diadakan untuk membahas tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan miskomunikasi serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan ide atau masalah yang dihadapi.

3. **Penyelenggaraan Pelatihan Berkelanjutan**

Pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai harus diadakan secara rutin dan terstruktur agar pegawai dapat terus mengasah

kemampuan mereka serta mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan mereka. Ini akan mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai.

Dengan menerapkan langkah-langkah di atas, diharapkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Tugala Oyo dapat meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.
- Astria, Kenny. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". *Jurnal Mandiri*. Vol. 2, No. 1.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilahi, Dede Kurnia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44, No. 1.
- Iman, Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Juhana, Dudung. 2013. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi". *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 2.
- Kori, Ni Putu Niori Asmarani. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Singaraja". *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 8, No. 2.
- Kumiawan, Aris Hidayat dan Prasilowati, S. L. 2019. "Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi". *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 21, No. 01.

- Luthans, F. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Manik, Sudarmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu". *International Journal Of Social Science and Business*. Vol. 1, No. 4. .
- Manik, Sudarmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu". *International Journal Of Social Science and Business*. Vol. 1, No. 4. .
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. Jakarta: Salemba Empat.
- Pereira, Santiago dan Said, Syahnur. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Wilayah II BBKSDA Sulawesi Selatan". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 2, No. 2.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa". *Jurnal MODUS*. Vol. 25, No. 2.
- Sari, Indah Liana. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press". *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 3.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo Heru. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 64, No. 1.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. . 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Predana Media Group.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group.

ANALISIS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TUGALA OYO KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unp.ac.id Internet	969 words — 3%
2	repository.pnb.ac.id Internet	259 words — 1%
3	repository.unsimar.ac.id Internet	142 words — < 1%
4	text-id.123dok.com Internet	140 words — < 1%
5	portaluniversitasquality.ac.id:55555 Internet	91 words — < 1%
6	repository.unsri.ac.id Internet	83 words — < 1%
7	docplayer.info Internet	78 words — < 1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet	67 words — < 1%
9	eprints.umm.ac.id Internet	49 words — < 1%

10	adoc.pub Internet	43 words — < 1%
11	id.123dok.com Internet	42 words — < 1%
12	repository.unhas.ac.id Internet	40 words — < 1%
13	repo.darmajaya.ac.id Internet	31 words — < 1%
14	repository.upbatam.ac.id Internet	27 words — < 1%
15	repository-feb.unpak.ac.id Internet	21 words — < 1%
16	www.researchgate.net Internet	21 words — < 1%
17	lib.unnes.ac.id Internet	20 words — < 1%
18	repositori.uma.ac.id Internet	20 words — < 1%
19	repository.uma.ac.id Internet	20 words — < 1%
20	repository.umsu.ac.id Internet	20 words — < 1%
21	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet	19 words — < 1%

22	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	19 words — < 1%
23	widuri.raharjo.info Internet	19 words — < 1%
24	123dok.com Internet	17 words — < 1%
25	es.scribd.com Internet	17 words — < 1%
26	journal.jis-institute.org Internet	17 words — < 1%
27	repository.unibos.ac.id Internet	16 words — < 1%
28	digilib.esaunggul.ac.id Internet	14 words — < 1%
29	theses.uin-malang.ac.id Internet	14 words — < 1%
30	repository.podomorouniversity.ac.id Internet	14 words — < 1%
31	www.manajemensekolah.web.id Internet	14 words — < 1%
32	e-biblio.univ-mosta.dz Internet	13 words — < 1%
33	eprints.ums.ac.id Internet	13 words — < 1%

journal.uinsi.ac.id

34	Internet	13 words — < 1%
35	repository.ub.ac.id Internet	13 words — < 1%
36	Etik Prihatin. "Pengaruh Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan dan Hasil Kerja Pegawai Honorer", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019 Crossref	12 words — < 1%
37	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publications	12 words — < 1%
38	positori.buddhidharma.ac.id Internet	12 words — < 1%
39	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	12 words — < 1%
40	digilib.uinsby.ac.id Internet	11 words — < 1%
41	doku.pub Internet	11 words — < 1%
42	new.widyamataram.ac.id Internet	11 words — < 1%
43	positori.umsu.ac.id Internet	11 words — < 1%
44	Anggun Susanti. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan", INA-Rxiv, 2019 Publications	10 words — < 1%

45	badanpenerbit.org Internet	10 words — < 1%
46	fr.scribd.com Internet	10 words — < 1%
47	kc.umn.ac.id Internet	10 words — < 1%
48	repo.undiksha.ac.id Internet	10 words — < 1%
49	repositori.usu.ac.id Internet	10 words — < 1%
50	repository.stiesia.ac.id Internet	10 words — < 1%
51	skripsistie.files.wordpress.com Internet	10 words — < 1%
52	apbsrilanka.org Internet	9 words — < 1%
53	core.ac.uk Internet	9 words — < 1%
54	dokumen.tips Internet	9 words — < 1%
55	duniahr.com Internet	9 words — < 1%
56	e-jurnal.nobel.ac.id Internet	9 words — < 1%

57	repositori.unsil.ac.id Internet	9 words — < 1%
58	repository.penerbitwidina.com Internet	9 words — < 1%
59	Nia Tri Handayani. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN TERHADAP PENJUALAN PUPUK PADA CV. PANDAN WANGI KAB. MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 Crossref	8 words — < 1%
60	blog.binadarma.ac.id Internet	8 words — < 1%
61	delanysfyn.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
62	digilib.unila.ac.id Internet	8 words — < 1%
63	dosen.perbanas.id Internet	8 words — < 1%
64	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet	8 words — < 1%
65	perdagangandumai.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
66	widiastutidyah.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
67	www.aneiqbal.com Internet	8 words — < 1%

68 Ade Gafar Abdullah, Isma Widiaty, Cep Ubad Abdullah. "Global Competitiveness: Business Transformation in the Digital Era", Routledge, 2019 7 words — < 1%
Publications

69 Anna Tri Yuliasuti Wulandari. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 NGAWI TAHUN 2014", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2016 7 words — < 1%
Crossref

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF