



Jurnal Manajemen

Journal homepage: <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/>

e-ISSN: 2301-4628



Kepuasan kerja dan kinerja pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Herman dan Defieta Triastutie Ardhyanie
Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
herman_fhz@unpak.ac.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v10i1.1884

Received:
14 Mei 2019

Accepted:
7 Juni 2019

Available online:
30 Juni 2019

Keywords:

Job Satisfaction, Employee Performance, PDAM Tirta Kahuripan

ABSTRACT

Employee job satisfaction that is felt to affect employee performance in completing work, if the level of employee job satisfaction is low it will have an impact on reducing employee performance. This study aims to find out and analyze the relationship between job satisfaction and performance on staff reading meters of PDAM Tirta Kahuripan, Bogor Regency. Research on the relationship between job satisfaction and employee performance was carried out at PDAM Tirta Kahuripan, Bogor Regency, using quantitative data. The population in this study is the meter reader of PDAM Tirta Kahuripan in Bogor Regency and this type of research uses explanatory survey method that uses a type of verification research, the census sampling method is 40 employees, then to analyze the data in this study using Pearson product moment correlation with SPSS help 23. The results of the study show that there is a very significant positive relationship between job satisfaction and employee performance.

Kepuasan kerja karyawan yang dirasakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada staf pembacaan meter PDAM Tirta Kahuripan, Kabupaten Bogor. Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dilakukan di PDAM Tirta Kahuripan, Kabupaten Bogor, menggunakan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan di Kabupaten Bogor dan jenis penelitian ini menggunakan metode survei eksplanatori yang menggunakan jenis penelitian verifikasi, metode pengambilan sampel menggunakan sensus adalah 40 karyawan, kemudian untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment Pearson dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal bahan baku didalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, seperti dikatakan oleh Hasi-buan (2011;10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses kinerja pegawai.

Proses kinerja pegawai dapat dilihat dari realisasi hasil kerja pegawai, kinerja dikatakan baik yaitu dilihat dari pada target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah didapat dengan baik pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Penjelasan sebelumnya terlihat ada permasalahan di dalam perusahaan tersebut, contohnya upah yang tidak sesuai, kondisi kerja, dan faktor individu yang

membuat pegawai merasa kurang puas sehingga membuat kinerja menurun. Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap pembacaan meter air PDAM.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan oleh peneliti terlihat jelas bahwa adanya jumlah ketidakpuasan terhadap indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja itu sendiri, antara lain ; pada pertanyaan no.1 , 28 pegawai menjawab ya dan 12 pegawai menjawab tidak, itu artinya bahwa pada bagian pembaca meter masih adanya ketidakpuasan pada penempatan pekerjaan oleh perusahaan ; pada pertanyaan no.2, 16 pegawai menjawab ya dan 24 pegawai menjawab tidak, itu artinya bahwa gaji yang diberikan tidak sebanding dengan resiko pegawai dalam pekerjaannya ; pada pertanyaan no.3 , 25 pegawai menjawab ya dan 15 pegawai menjawab tidak, itu artinya pegawai merasa bahwa belum adanya peluang yang diberikan perusahaan untuk kenaikan jabatan ataupun pekerjaan ; pada pertanyaan no.4 , 14 pegawai menjawab ya dan 26 pegawai menjawab tidak, itu artinya pegawai merasa kurang nyaman apabila pekerjaannya diawasi oleh atasan dan adanya rasa terbebani dengan pekerjaan tersebut ; pada pertanyaan no.5 , 32 pegawai menjawab ya dan 8 pegawai menjawab tidak, itu artinya sejauh ini pada pegawai bagian pembaca meter sudah

adanya kerja tim yang baik dan sesama rekan kerja dapat bekerja sama. Dalam persepsi jawaban pada variabel kepuasan kerja (X) penulis menduga bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan oleh pegawai bagian pembaca meter, keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat karena setelah kuesioner disebar target dan realisasi pembacaan meter pada pegawai bagian pembaca meter kurang baik, penulis memiliki data target dan realisasinya sebagai berikut ;

Tabel 1. Penyebaran Kuesioner variabel X (Kepuasan Kerja) kepada pegawai bagian pembaca meter

No.	Pertanyaan	Jumlah Jawaban "Ya"	Jumlah Jawaban "Tidak"
1.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	28	12
2.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	16	24
3.	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan peluang promosi pekerjaan & jabatan	25	15
4.	Saya merasa nyaman apabila adanya pengawasan oleh atasan/pimpinan	14	26
5.	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang searah & sepemikiran	32	8

Sumber : Kuesioner, diolah (2018)

Bila dilihat dari gambar 1, terdapat fluktuasi hasil kinerja pegawai pada bagian pembaca meter pada pdam tirta kahuripan kabupaten Bogor yang terjadi ditentukan oleh beberapa faktor. Hasil observasi yang penulis lakukan dengan pegawai dan pimpinannya, menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain,

kondisi kesehatan pegawai, gaji yang didapatkan pegawai, serta belum efektifnya promosi pekerjaan yang ditawarkan perusahaan karena promosi pekerjaan dilakukan karena apabila ada pegawai yang pensiun dan mengundurkan diri. Hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menurun atau mengalami fluktuasi disetiap tahunnya. Kinerja pegawai dihitung oleh bagian Hubungan Pelanggan dan dinilai oleh bagian SDM setiap tahunnya, penilaian kinerja dikatakan baik dan kurang baik apabila realisasi mencapai persentasi 99% maksimum. Tidak tercapainya target realisasi tingkat pencapaian pembacaan meter penggunaan air pam membuat pegawai berusaha menghindari tanggung jawab dan memutuskan untuk tidak masuk bekerja.

Dari tabel rekapitulasi surat sakit diatas menunjukkan dalam setiap bulan terindikasi terdapat jumlah pegawai yang selalu membuat surat sakit, izin, bahkan alfa atau tidak ada keterangan. Surat tanpa keterangan dan izin disimpulkan adanya ketidakpuasan dan menghindarkan tanggung jawab pada pegawai, surat sakit yang menunjukkan adanya penurunan kondisi tubuh pegawai karena terlalu dituntutnya pekerjaan, kondisi tubuh yang menurun dan tidak dapat menjalankan tanggung jawab atau kewajiban membaca meter air pam pada setiap rumah.

Kemudian masalah kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Jadi, semakin rendahnya

tingkat kepuasan kerja pegawai, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dan sebagainya. Menurut Sutrisno, (2009 : 75), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Dari kepuasan kerja pegawai dapat juga dilihat dari upah atau gaji yang didapat oleh pegawai itu sendiri, berikut adalah data gaji pegawai PDAM Tirta Kahuripan kabupaten Bogor.

Tabel 2. Data Gaji Pegawai PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

MKG	Golongan A				MKG	Golongan B				MKG	Golongan C			
	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4
0	1,635,150													
1	1,686,740													
2	1,739,870													
3	1,785,740	1,861,310	1,939,960											
4	1,841,950	1,919,940	2,001,120											
5	1,900,030	1,980,330	2,064,150		0	2,118,600								
6	1,959,870	2,042,700	2,129,160		1	2,151,930								
7	2,021,580	2,107,050	2,196,150		2	2,219,690	2,313,630	2,411,530	2,513,500					
8	2,085,270	2,173,380	2,265,340		3	2,289,650	2,386,450	2,487,430	2,592,700					
9	2,150,940	2,241,910	2,336,730		4	2,702,370	2,816,660	2,935,790	3,059,980					
10					5	2,787,400	2,905,320	3,028,190	3,156,340					
11					6									
12					7									
13					8									
14					9									
15														

Sumber: PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Dari data gaji pegawai yang terdapat di PDAM Tirta Kahuripan Bogor memiliki perbandingan dari setiap pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan untuk mendapatkan kenaikan gaji juga tidak mudah karena adanya MKG atau masa kerja golongan. Jadi setiap pegawai memiliki tingkatan masa kerja

yang berbeda baru mendapat kenaikan gaji, sedangkan kebanyakan pegawai yang pembaca meter berpendidikan sampai sekolah menengah atas, dan upah yang didapat tidak terlalu sebanding dengan yang resiko didapat oleh pegawai pembaca meter, sedangkan Gaji UMK di kabupaten Bogor sebesar Rp 3.483.667. Maka dari itu disimpulkan bahwa pegawai pembaca meter yang berpendapatan menengah merasa tidak puas dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada pegawai divisi pembacaan meter pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Dari tabel grafik data yang penulis dapatkan dapat dilihat penilaian kinerja pada pegawai pdam tirta kahuripan yang kurang baik dan kenaikan pada absensi pegawai menunjukkan kurangnya disiplin pegawai.

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor beralamat di Jalan Raya Tegar Beriman Cibinong Kabupaten Bogor adalah Badan Usaha yang bergerak di bidang pelayanan air minum yang memberikan pelayanan dengan kualitas air sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Dengan misi tersebut sudah seharusnya pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan dan pelayanan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, tetapi di dalam penelitian yang dilakukan terdapat adanya cukup besar fenomena untuk kita teliti tentang

kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada pegawai divisi pembacaan meter di PDAM Tirta Kahuripan Kab. Bogor.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009;73) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industry, maupun masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2009;74) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Siagian S. (2006;295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Suwatno dalam Suparno Eko Widodo (2015;169) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan

sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. McShane & Von Glinow (2010;108) mengemukakan bahwa “*job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context. It is an appraisal of the perceived job characteristics and emotional experiences at work*”. dicapai dalam melakukan pekerjaan, yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar, Munandar (2006;350) Mengenai definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman. Pada intinya kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman dalam pekerjaan serta harapannya. Ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian harapan terpenuhi membentuk sikap positif bagi pekerjaannya, begitu juga sebaliknya ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah dan pencapaian harapan tidak maksimal dalam pekerjaannya menimbulkan sikap negatif bagi pekerja tersebut. Rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka. Dapat ditarik

kesimpulan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan pada masing-masing individu juga merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai, dapat dikatakan juga sebagai tujuan dari masing-masing individu mengapresiasi hasil kerjanya. Apabila masing-masing individu memiliki nilai kepuasan tinggi terhadap sesuatu maka hasil dari nilai-nilai tersebut tinggi dan apabila kepuasan masing-masing individu rendah maka nilai-nilai yang dihasilkan pun rendah, nilai-nilai tersebut dihasilkan karena adanya rasa suka atau tidak sukanya terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinilai pada masing-masing individu secara subjektif, ketidakpuasan kerja muncul karena adanya harapan-harapan yang tidak terpenuhi. Malayu S.P Hasibuan (2007), menyatakan kepuasan kerja berupa sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dari definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

3. Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertaturan, dan ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

b. Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang *kinerja* ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Menurut

Soekidjo Notoatmodjo (2009;124) kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seseorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011;67) *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009;5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, tingkat stress, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi dan teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2008) Menurut Sutrisno (2009:149) kinerja para karyawan secara individu merupakan faktor utama menentukan keberhasilan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan-batasan yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu selama periode tertentu. Hasil dari segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan tersebut secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya didasari tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Kualitas dan kuantitas kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu yang dihasilkan dan dipengaruhi oleh stress kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011;94) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2006;109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)

5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan system manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Menurut Robbins (2007:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan juga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

c. Kerangka Pemikiran

Menurut Huang (2012) kepuasan kerja dapat diukur dengan gaji, rekan kerja, atasan (*supervise*), pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi. Gaji yang diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja akan membuat pegawai merasa puas, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar produktivitas. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam bekerja akan menciptakan rasa nyaman

dan meningkatkan kerjasama yang baik dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kepuasan pegawai terhadap rekan kerja. Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bogor mereka kurang puas dengan system pemberian gaji, promosi jabatan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan sesuai dengan keinginan pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Selain itu promosi jabatan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai akan membuat pegawai merasa pekerjaannya dihargai, hal tersebut akan membuat mereka merasa puas dan mereka akan meningkatkan kinerjanya agar dapat berprestasi dalam bekerja. Penelitian oleh Chairizal, et.al (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin baik kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan faktor-faktor yang diindikasikan ditarik adanya Hubungan timbal balik (*reciprocal*) antara hubungan yang erat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digambarkan sebagai berikut :



d. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan model analisis diatas, maka dibentuklah hipotesis penelitian. Yang menjadi hipotesis dalam penelitian Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah :

1. Diduga kepuasan kerja pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik.
2. Diduga kinerja pegawai pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik.
3. Dapat diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* yang menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan tujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Penelitian ini menggunakan 2 variabel

yaitu variable bebas (independent variable) sebagai variable X yaitu Kepuasan Kerja dan variabel terikat (dependent variable) sebagai variable Y Kinerja Pegawai. Unit analisis yang digunakan dalam pembuatan penelitian ini adalah pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Tegar Beriman Cibinong, kecamatan Sukahati, Kelurahan Cibinong, Jawa Barat. Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari masing-masing pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, juga dengan menggunakan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penyedia data pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. variabel-variabel terdiri dari dua kelompok yaitu :

1. Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam proposal penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam proposal penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2008;81). Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batas bagi populasi yang ingin diteliti. Pegawai PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor bagian pembaca meter sebanyak 40 (populasi) maka peneliti mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan terbuka atau tertutup, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Responden

diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang disediakan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

Tabel 3. Tabel keterangan skala likert

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2010-94)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Menurut Arikunto Suharsimi (2013;211) validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu instrument. Instrument yang dinyatakan absah memiliki validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang absah memiliki validitas rendah. Untuk mengukur validitas digunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *Product Moment Pearson* :

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

Sumber : Sugiyono, 2011 : 183

Keterangan :

- N = Banyaknya Responden
- r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y
- R = Koefisien validitas item yang dicari, dua vaiabel yang dikorelasikan
- X = Skor kepuasan

- Y = Skor kinerja
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} nilai r_{hitung} dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Nilai r_{tabel} didapatkan dengan memakai rumus $df = n - 2$, Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan : $n=28$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = a-2$, dengan demikian nilai r tabel dapat diketahui.

Uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X) dilakukan terhadap 5 indikator dengan 17 sub indikator. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan terhadap 4 indikator dengan 13 sub indikator. Untuk mencari r tabel, peneliti melihat r tabel dengan $Df=28$ dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai

dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Realiabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto,2013;221)

Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croncach Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \right]$$

sumber : Arikunto Suharsimi (2010 : 239)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir / item pertanyaan

$\sum I^2$ = varians total

Jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \sum X^2/n}{n}$$

Sumber : Arikunto, 2010:239

Keterangan :

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah Skor

N = Responden

Hasil pengujian reliabilitas instrumen ;

1. Instrumen reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Instrumen tidak reliabel jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Menguji reliabilitas pada instrumen variabel

kepuasan kerja (X) maupun pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dapat dianalisis melalui perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Analisis koefisien korelasi

Rumus korelasi product moment adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} \cdot \{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Tabel 4. Interval Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
020-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014;192)

Koefisien Determinasi

Dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan dapat mempengaruhi kinerja.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Koerelasi

- Ho : $r = 0$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai.
- Ha : $r > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

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

Keterangan:

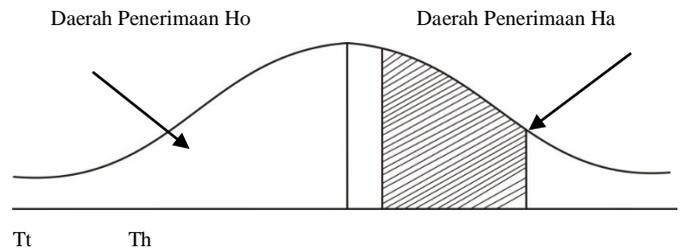
t = nilai hitung

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujinya adalah :

- Terima Ho jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
- Tolak Ho dan Terima Ha jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.



Gambar. 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Penduga variabel Y (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel X (Kepuasan)

4. Pembahasan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah badan usaha milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang bergerak dalam jasa pelayanan penyediaan air minum. Untuk melaksanakan pelayanannya, PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten dituntut agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang memenuhi syarat unsur K3 (Kuantitas, Kualitas, dan Kontinuitas). Berdiri sejak tahun 1988, dalam perjalanannya selain beberapa prestasi yang telah diraih, PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor melalui VISI dan MISI nya telah mencanangkan target pelayanan air minum, yang disesuaikan dengan target Pemerintah Dae-

rah Kabupaten Bogor dalam menetapkan kebijakan pengembangan air minum kepada masyarakat Kabupaten Bogor. PDAM Kabupaten Bogor memiliki tujuan dan fungsinya, tujuan didirikannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat. Fungsi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Bogor dan sekitarnya. Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut kegiatan perusahaan meliputi:

- a. Mengolah sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkannya kepada pelanggan.
- b. Membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka untuk mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di wilayah kerjanya.
- c. Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran/kehilangan.

Menurut Sutrisno (2011;73) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Bagi individu

penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kepuasan kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu kepuasan kerja. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Stastistik Kepuasan Kerja

Sumber: Statistics Output
 SPSS 23 KEPUASAN

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		56.78
Std. Error of Mean		1.153
Median		55.50
Mode		55
Std. Deviation		7.294
Variance		53.204
Skewness		.442
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.396
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		27
Minimum		45
Maximum		72
Sum		2271

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 56,78 dengan range 27 dan total skor sebesar 2271. Untuk dapat mengetahui kepuasan kerja yang ada pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(17)+5(17)}{2} = 51$$

Dari hasil tersebut, diketahui bahwa skor empirik sebesar 56,78 dan skor teoritik sebesar 51. Skor empirik lebih besar daripada skor teoritik, maka dapat dikatakan kepuasan kerja pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor relatif baik.

a. Kinerja Pegawai PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau

perusahaan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu selama periode tertentu. Hasil dari segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan tersebut secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya didasari tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Kualitas dan kuantitas kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu yang dihasilkan dan dipengaruhi oleh stress kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja pegawai (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kinerja pegawai. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Kinerja Pegawai **Statistics**
KINERJA

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		42.83
Std. Error of Mean		.840
Median		42.00
Mode		39 ^a
Std. Deviation		5.315
Variance		28.251
Skewness		.373
Std. Error of Skewness		.374
Kurtosis		-.805
Std. Error of Kurtosis		.733
Range		20
Minimum		33
Maximum		53
Sum		1713

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

KINERJA

Gambar 4.

Histogram Kinerja Pegawai

Hasil diatas menunjukkan rata-rata empirik kepuasan kerja dari pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 42,83 dengan *range* 20 dan total nilai sebesar 1713. Agar dapat mengetahui Kinerja Pegawai yang ada pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis } X = \frac{1(13)+5(13)}{2} = 39$$

Dari perhitungan, diketahui skor empirik sebesar 42,83 dan skor teoritik sebesar 39. Skor empirik lebih besar daripada skor teoritik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor relatif baik.

b. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien ko-

relasi untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang.

Tabel 7 Analisis Koefisien Koerelasi *Product Moment*
Correlations

		KEPUASAN	KINERJA
KEPUASAN	Pearson Correlation	1	.887**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	40	40
KINERJA	Pearson Correlation	.887**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software* SPSS Versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya *product moment* adalah $r = 0,887$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Kemudian nilai $r = 0,887 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel kepuasan kerja maka semakin besar variabel kinerja pegawai. Selain itu, hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Persentase	Tingkat Validitas
0,800 – 1,000	0,887	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799		Tinggi
0,400 – 0,599		Cukup Tinggi
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diartikan kepuasan kerja yang terdapat di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki hubungan yang sangat tinggi pada kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *product moment* bahwa nilai korelasi $r = 0,887$. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 KD &= (0,887)^2 \times 100\% \\
 KD &= 78,6769\% \\
 KD &= 79\% \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa nilai KD adalah $r^2 = 79\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 79%, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja.

d. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan

kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesa Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ = Tidak ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

$H_1 : \rho > 0$ = Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 40$

Tabel 9. Hubungan Fungsional Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.121	3.122		1.961	.057
Kepuasan Kerja	.646	.055	.887	11.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$- 2 = 38$, maka dapat diperoleh $t_{tabel} 1,685$.

c. Menentukan t_{hitung}

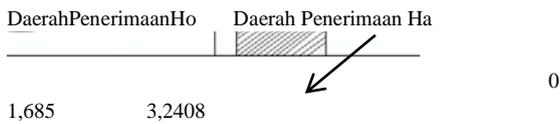
$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t_h = 0,887 \sqrt{\frac{40-2}{1-0,887^2}}$$

$$t_h = 0,887 \sqrt{13,3495}$$

$$t_h = 3,2408$$

d. Kurva



Gambar 5
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{hitung} > t$ tabel ($3,2408 > 1,685$) artinya maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

e. Hubungan Fungsional

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,887$ dan koefisien determinasi $r^2 = 79\%$. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 79% varians yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh varians kepuasan kerja dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 6,121 + 0,646X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,646 satuan.

5. Kesimpulan dan saran

a. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa kepuasan kerja pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 56,78 dan skor teoritik sebesar 51. Skor empirik lebih besar daripada skor teoritik, berdasarkan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kepuasan kerja atau variabel X yaitu ($56,78 > 51$) secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui bahwa kinerja pegawai pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor sudah cukup baik. Hal ini diketahui dari skor nilai empirik sebesar 42,83 dan nilai skor teoritik sebesar 39. Skor empirik lebih besar daripada skor teoritik, berdasarkan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja pegawai atau variabel Y yaitu ($42,83 > 39$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada

PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. Dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,887$ artinya bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor memiliki hubungan positif yang sangat kuat.

Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 0,79$ yang berarti bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepuasan kerja. Dengan hubungan fungsional $\hat{Y} = 6,121 + 0,646X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,646 satuan.

4. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $(3,2408 > 1,685)$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada bagian pembaca meter PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan

PDAM Tirta Kahuripan adalah memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan kerja pegawai agar tujuan PDAM Tirta Kahuripan dapat dicapai dengan baik, dengan cara pimpinan dapat memberikan kenaikan gaji bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Kepada pegawai disarankan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang di siapkan oleh PDAM Tirta Kahuripan. Pelatihan dan pengembangan dapat berupa pelaksanaan training motivasi. Hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Reference

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chairizal, Novianto. T, dkk. (2014). *Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. Jurnal Ekonomi. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. (2012). *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Comitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Journal Departement of International Business. Vol. 19. No. 4 Hlm. 519.
- Malayu, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas. Indonesia
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen Personalia*. (Edisi kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rivai,V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Shane, M. & Glinow V (2010). *Organizational Behaviour-. Emerging Knowledge and Practice For The Real World* (5th. Edition). New York: McGraw-Hill.
- Siagian, S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Suharsimi, A. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan.T, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.