

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo)**

Tesis

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen**



**Diajukan Oleh :
RIDWAN USMAN
20041020014**

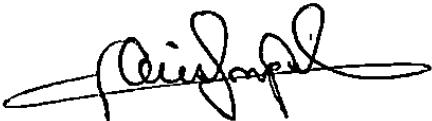
**Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2006**

TESIS
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo)

Diajukan Oleh :
RIDWAN USMAN
20041020014

Telah Disetujui Oleh :

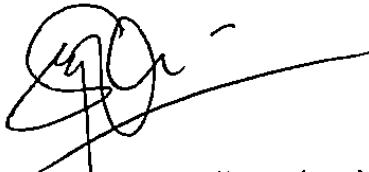
Pembimbing I



Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt., M.M.

Tanggal 10 Agustus 2006

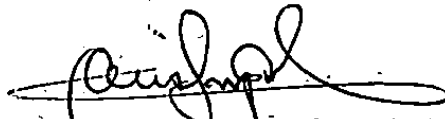
Pembimbing II



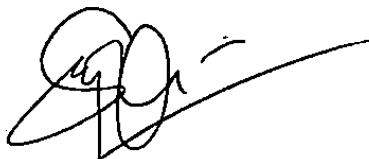
TESIS
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo)

Diajukan Oleh :
RIDWAN USMAN
20041020014

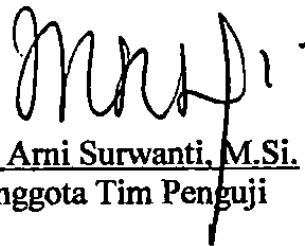
Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhamadiyah Yogyakarta
Tanggal 18 Agustus 2006
Yang terdiri dari



Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt., M.M.
Ketua Tim Penguji



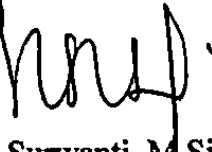
Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji



Dra. Arni Surwanti, M.Si.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhamadiyah Yogyakarta




PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 18 Agustus 2006

Yang membuat pernyataan :



RIDWAN USMAN
20041020012

INTI SARI

Iklim organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo masih memiliki ketergantungan pada motivasi dari pimpinan, sehingga hal ini mengakibatkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai masih dapat dipengaruhi adanya dorongan dan pimpinan. Kinerja yang tinggi bukan saja refleksi dari kemampuan pegawai, tetapi merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi dari pegawai tersebut. Kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja. Hal itu juga dapat berarti bahwa kinerja dapat menjadi rendah walaupun pegawai memiliki kemampuan dikarenakan tingkat motivasi dan kepuasan kerjanya rendah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo. Untuk memberikan rekomendasi upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo dengan usia di bawah 55 tahun dan masa kerja di atas 2 tahun sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi di jadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner sedangkan untuk menganalisis data digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi, dan rekan kerja secara bersamaan terhadap kinerja. Variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi, dan rekan kerja sebesar 80,3 % dan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Secara parsial variabel kepuasan yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi, dan rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo., hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan ($p < 0,05$).

Kata Kunci : Kinerja faktor-faktor kepuasan kerja kepuasan kerja

ABSTRACT

Organization climate of Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo still depends to leader's inducement, so that level of performance and job satisfaction of employees still can be influenced by leader's inducement. High performance not only represents employees ability, but it results from interaction between ability and motivation of the employees. Performance can be improved by enhancing ability, motivation and job satisfaction. That means employees performance can be low if their levels of motivation and job satisfaction are low although their abilities are high.

This research is aimed to find out and axamine the affects of job satisfaction factors to employees performance in Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon progo and to give recommendations for necessary needed to improve employees performance through job satisfaction factors.

This research is taken plice in Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Kulon Progo. Researsch population is all of employees in Badan Kepegawaiab Daerah kabupaten Kulon Progo that age below 55 years old and have work periodes over 2 year, there are 60 employees. Method used to draw samples from population is sensus method, that is all of population members is drawn as sampling units. Method of data collection used in this research is questionnaire and method used to analyse data is multiple linear regression aided by SPSS software.

Results of the research shows that there are positive and significant effects of job satisfaction factors, such as work itself, pay, leadership style, promotion opportunity and coworkers simultaneously to performance. Partially job satisfaction factor, such as work itself,pay,leadership style, promotion opportunity and co-worker have positive and significant effects to performance of employees of Badan kepegawaian daerah Kabupaten Kulon Progo ($p < 0,05$)

Keywords : Performance,job satisvaction factors,job satisvaction.

Motto :

Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dengan sebenar-benarnya taqwa kepadanya dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam.

(QS : Ali Imron ayat 102)

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(QS : Al Mujaadilah ayat 11)

**Kupersembahkan Kepada :
Ibu dan Bapak tercinta
Istri dan anak-anak tersayang
Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SwT. Yang Maha Pengasih dan Penyayang yang selalu memberikan rahmat dan hidayaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan melakukan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuannya untuk menyelesaikan tesis ini, terutama penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt.,M.M. dan Ibu Sri Handari Wahyuningsih, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga terselesaikannya tesis ini.
2. Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, segenap dosen dan staf administrasi yang telah banyak membantu penulis selama penulis mengikuti pendidikan.
3. Bupati Kulon Progo yang telah memberikan izin melanjutkan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan telah memberikan bantuan pembiayaan selama mengikuti pendidikan.
4. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo yang telah memberikan izin penelitian dan seluruh staf yang telah banyak membantu dalam mengumpulkan data dan pengisian kuisioner penelitian

5. Semua pihak yang turut membantu dan mendorong terselesainya tesis ini dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Sulit kiranya bagi penulis membalas segala bentuk perhatian dan bantuan yang telah diterima, semoga Allah SWT memberikan imbalan yang optimal. Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
INTISARI	v
ABSTRACT.....	vi
HALAMA MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTARLAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kepuasan Kerja	6
1. Definisi Kepuasan Kerja	6
2. Efek Kepuasan Kerja	6

3. Teori-teori Kepuasan Kerja	10
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	14
B. Kinerja	18
1. Pengertian Kinerja	18
2. Metode Penelitian Kinerja	20
C. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan	22
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Obyek dan Subyek Penelitian	28
B. Data dan Teknik Pengumpulan Data	28
C. Populasi	29
D. Variabel dan pengukuran variabel	30
1. Variabel bebas	30
2. Variabel terikat	31
E. Pengujian Instrumen	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reabilitas	33
F. Analisis data	34
BAB IV GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
KABUPATEN KUNING PRINGSEWU	36

A. Pembentukan Organsiasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo	36
B. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo	37
C. Susunan dan Bagan Strutur Organisasi	39
D. Kondisi dan Potensi	40
E. Kendala dan Permasalahan	47
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Data	50
B. Karakteristik Presponden	59
C. Uji Kualitas Instrumen	62
D. Uji Hipotesis	68
E. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	76
BAB VI SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	83
A. Simpulan	83
B. Keterbatasan	84
C. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
TAMBAHAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Prosentase Tahun 2001 – 2005.....	45
5.1. Deskriptif Statistik	50
5.2. Distribusi Frekuensi Data Faktor Pekerjaan Berdasarkan Skor Ideal	51
5.3. Distribusi Frekuensi Data Faktor Gaji Berdasarkan Skor Ideal	53
5.4. Distribusi Frekuensi Data Faktor Kepemimpinan Berdasarkan Skor Ideal	54
5.5. Distribusi Frekuensi Data Faktor Kesempatan Promosi Berdasarkan Skor Ideal	56
5.6. Distribusi Frekuensi Data Faktor Rekan Kerja Berdasarkan Skor Ideal....	57
5.7. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Skor Ideal	59
5.8. Usia Responden	60
5.9. Tingkat Pendidikan Responden	61
5.10. Masa Kerja Responden	62
5.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Bebas	65
5.12. Hasil Uji Variabel Terikat	66
5.13. Hasil Uji Reabilitas Instrumen	68
5.14. Koefisien	69
5.15. Anova	71
5.16. Uji t	72

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. : Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 2. : Rekapitulasi Data Penelitian

LAMPIRAN 3. : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

LAMPIRAN 4. : Hasil Frekuensi

LAMPIRAN 5. : Hasil Uji Regresi Linier Berganda