

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KUTA UTARA,
BADUNG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Kadek Dila Candrawati
NIM 1915713115**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KUTA UTARA,
BADUNG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Kadek Dila Candrawati
NIM 1915713115**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dimensi-dimensi kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara, Badung yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan, sehingga pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dengan metode *Importance-Performance Analysis*. Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung. Sedangkan *Importance-Performance Analysis* digunakan untuk menguji dimensi-dimensi kepuasan kerja pegawai agar dapat diketahui dimensi apa yang perlu ditingkatkan atau dipertahankan sehingga dapat ditetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung sebanyak 54 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan analisis Statistik Deskriptif tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung berada pada kategori puas dengan rata-rata skor sebesar 3,18 dari skala 4, sedangkan dengan menggunakan metode *Importance-Performance Analysis* terdapat 2 indikator yang berada pada kuadran A, terdapat 5 indikator pada kuadran B, terdapat 3 indikator pada kuadran C, dan terdapat 5 indikator pada kuadran D.

Kata Kunci : Kantor Camat Kuta Utara Badung, Kepuasan Kerja Pegawai,
Analisis Statistik Deskriptif, *Importance-Performance*
Analysis, Populasi dan Sampel.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir : ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT KUTA UTARA, BADUNG

2. Penulis

a. Nama : Ni Kadek Dila Candrawati

b. NIM : 1915713115

3. Jurusan : Administrasi Niaga

4. Program Studi : D3 Administrasi Bisnis



Badung, 23 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb
NIP. 196204221990032002

I Wayan Siwantara, SE.,MM
NIP. 196503071992031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ni Kadek Dila Candrawati
NIM : 1915713115
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/ Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya dengan judul:

“Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 23 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Ni Kadek Dila Candrawati

NIM. 1915713115


LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR
ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT KUTA UTARA, BADUNG

Oleh :

NI KADEK DILA CANDRAWATI

NIM. 1915713115

Disahkan Oleh
Ketua Penguji



Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb
NIP. 196204221990032002

Penguji 1



Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd., M.Sc
NIP. 197703052001121001

Penguji 2



Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si
NIP. 199206132019032023

Mengetahui,
Jurusan Administasi Niaga
Ketua,



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

Badung, 23 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Widiantera, S.Psi., M.Si
NIP. 197902182003121002

PRAKARTA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Ida Sanghyang Widhi Wasa/ Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung”.

Penulis menyadari dalam penyelesaian tugas akhir ini banyak pihak yang telah membantu, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi, M.Si., selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan petunjuk dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini agar mampu terselesaikan tepat pada waktunya.
4. Bapak I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.pd.,M.pd selaku Koordinator Praktek Kerja Lapangan yang telah memberikan nasehat-nasehat dan motivasi selama melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan.
5. Ibu Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini tepat waktu.

6. Bapak I Wayan Siwantara, SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Niaga yang telah memberikan mata kuliah mulai dari semester I sampai semester V, serta seluruh staf Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Bapak I Putu Eka Parmana, S.STP, MM selaku kepala Camat Kuta Utara, Badung yang telah memberikan izin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Kuta Utara, Badung.
9. Bapak I Made Masna, SH, selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kuta Utara, Badung yang telah memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Ibu Made Yuli Sudarsini, A.Md, selaku pegawai bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kuta Utara, Badung yang telah membimbing dan berbagi ilmu kepada penulis selama melaksanakan kegiatan praktek kerja lapangan.
11. Seluruh pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis dalam melakukan setiap tugas selama praktek kerja lapangan.

12. Keluarga tercinta, Bapak, Ibu , Kakak dan Adik yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, menyemangati dan mendoakan sampai tugas akhir ini terselesaikan.

13. Teman-teman kelas E Administrasi Bisnis dan seluruh sahabat serta pacar yang selalu setia menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Jimbaran, 18 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PRAKARTA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Bagi Mahasiswa	6
2. Bagi Politeknik Negeri Bali.....	6
3. Bagi Instansi Pemerintah	7
E. Metode Penelitian.....	7
1. Lokasi Penelitian.....	7
2. Objek Penelitian.....	7
3. Populasi dan Sampel Penelitian	7
4. Data Penelitian	9
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	12
6. Definisi Operasional Variabel.....	14
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	15
8. Teknik Analisis Data	17
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP	22
A. Landasan Teori	22
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2. Kepuasan Kerja Pegawai.....	29

B. Kerangka Konsep.....	41
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
A. Gambaran Umum Kantor Camat Kuta Utara, Badung	45
1. Sejarah Kantor Camat Kuta Utara, Badung	45
2. Visi dan Misi Kantor Camat Kuta Utara, Badung.....	46
B. Bidang Usaha/Kegiatan.....	47
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	48
1. Struktur Organisasi	48
2. Uraian Jabatan	51
D. Kebijakan Perusahaan	53
1. Kebijakan Pedoman Perilaku	53
2. Kebijakan terhadap Gaji.....	55
3. Kebijakan terhadap Tunjangan	55
4. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Hasil Analisis Data	58
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	58
2. Karakteristik Responden.....	61
3. Hasil Analisis Data.....	64
B. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Simpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai, Persentase Ketidakhadiran dan Persentase Kenaikan Ketidakhadiran	4
Tabel 1.2 Operasional Variabel pada Penelitian	14
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 4.3 Keragaman Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.4 Keragaman Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.5 Keragaman Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	62
Tabel 4.6 Keragaman Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4.7 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara terhadap Pekerjaannya Sendiri	65
Tabel 4.8 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara terhadap Atasan.....	66
Tabel 4.9 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara terhadap Promosi.....	66
Tabel 4.10 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara terhadap Promosi.....	67
Tabel 4.11 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara terhadap Rekan Kerja.....	68
Tabel 4.12 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kuta Utara..	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Kartesius <i>Importance-Performance Analysis</i>	18
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Kepuasan Kerja Pegawai.....	41
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kuta Utara.....	50
Gambar 4. 1 Hasil Analisis <i>Importance-Performance</i> Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Pekerjaannya Sendiri.....	71
Gambar 4. 2 Hasil Analisis <i>Importance-Performance</i> Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Atasan	73
Gambar 4. 3 Hasil Analisis <i>Importance-Performance</i> Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Kompensasi.....	74
Gambar 4. 4 Hasil Analisis <i>Importance-Performance</i> Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Promosi.....	75
Gambar 4. 5 Hasil Analisis <i>Importance-Performance</i> Dimensi Kepuasan Kerja terhadap Rekan Kerja.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Lampiran 4 Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 6 Hasil Importance Performance Analysis

Lampiran 7 Daftar Pertanyaan Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi 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. Dalam rangka meminimalisir penyebaran COVID-19 di Indonesia, Presiden Joko Widodo menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah. Maka dari itu, banyak perusahaan yang memerintahkan sumber daya manusia untuk bekerja dari rumah atau yang lebih dikenal dengan *Working From Home (WFH)*. Meskipun demikian masih ada beberapa perusahaan yang masih bisa beroperasi, seperti Badan Pemerintahan, Rumah Sakit, Bank, dan masih ada beberapa yang lainnya.

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat. Pelaksana perangkat daerah Camat melaksanakan sebagian kewenangan Bupati yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum. Pelimpahan sebagian kewenangan Bupati kepada Camat Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh Camat. Pelaksana perangkat daerah Camat melaksanakan sebagian kewenangan Bupati yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan dilimpahkan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan umum.

Pelimpahan sebagian bertujuan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan pelayanan public di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat, maka dari itu kecamatan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan profesional.

Kecamatan akan sangat ketergantungan dengan tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam meningkatkan kepuasan pegawai, instansi pemerintah harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan kompensasi yang layak, membalas jasa atas kinerja yang baik dan optimal yang sudah diberikan pegawai kepada instansi pemerintah. Tanpa pegawai tujuan instansi pemerintah akan sulit tercapai.

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 (2015:170) 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, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah kinerja pegawai sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini.

Daftar jumlah pegawai, persentase ketidakhadiran, dan persentase kenaikan ketidakhadiran pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara Badung, adalah seperti pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai, Persentase Ketidakhadiran, dan Persentase Kenaikan Ketidakhadiran

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Kenaikan
Januari	54	1,8%	1,8%
Februari	54	3,7%	1,9%
Maret	54	5,5%	1,8%
April	54	5,5%	0%
Mei	54	5,5%	0%
Juni	54	5,5%	0%
Juli	54	5,5%	0%
Agustus	54	5,5%	0%
September	54	5,5%	0%
Oktober	54	5,5%	0%
November	54	9,2%	3,7%
Desember	54	9,2%	0%
Rata-Rata		5,65%	0,76%

Sumber : *Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kuta Utara*

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung pada bulan Januari-Desember 2021 terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran pegawai. Hal ini bisa menjadi tolak ukur kepuasan kerja karyawan dan bisa menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2013; 202).

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, maka dari itu terjadilah penurunan ketidakhadiran pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara Badung.

Selain absensi ketidakhadiran pegawai, fasilitas kantor juga merupakan salah satu faktor yang bisa menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Pada kantor Camat Kuta Utara, Badung fasilitas kantor yang disediakan belum memadai, seperti kurangnya mesin komputer dan mesin printer, hal ini menyebabkan pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memperlambat proses penyelesaian pekerjaan dikarenakan pegawai harus bergantian menggunakan mesin komputer dan mesin printer dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung”**

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung?

2. Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung
2. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Merupakan suatu kesempatan untuk belajar secara langsung dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di tempat mahasiswa melakukan praktik kerja lapangan.
- b. Sebagai salah satu syarat utama yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program studi Diploma III di Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk membantu dalam penelitian selanjutnya di bidang

yang sama dan untuk mendapatkan informasi tambahan dan pengetahuan tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian serta bermanfaat dalam menciptakan lulusan yang terampil, cekatan dan profesional dalam bidangnya sesuai dengan tujuan pendidikan dari Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Instansi Pemerintah

Dari hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan sumbangan pemikiran dan membantu instansi pemerintah dalam menentukan kebijakan yang dianggap perlu serta bermanfaat demi keberlangsungan dan kemajuan instansi pemerintah dimasa yang akan datang khususnya tentang meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kuta Utara, Badung yang beralamat di Jalan Bedugul No.2 Lingkungan Anyar Kaja, Kelurahan Kerobokan, Badung, Bali.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepuasan pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kuta Utara, yang berjumlah 54 orang pegawai. Semua populasi ini akan menjadi objek dari penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81). Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili) (Sugiyono, 2013: 81).

Dalam Penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013: 156).

4. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

1) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Data Kuantitatif dapat berupa angka dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data Kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai dan data kuesioner pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara.

2) Data Kualitatif

Dalam hal ini, Sugiyono (2013:23) mengatakan bahwa data kualitatif adalah data berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu : Sejarah Kantor Camat Kuta Utara, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan Lokasi Kantor Camat Kuta Utara

b. Sumber Data Penelitian

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono, 2013: 131). Pengumpulan data primer dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti survei, observasi, kuesioner, wawancara dan lainnya. Data primer dalam

penelitian ini yaitu kuesioner yang diisi oleh pegawai Kantor Camat Kuta Utara dan wawancara dengan bapak Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kuta Utara, Badung.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2013: 137). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu struktur organisasi dan visi dan misi Kantor Camat Kuta Utara Badung.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 142). Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian yaitu mengenai kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung.

2) Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan melakukan observasi kurang lebih selama 3 bulan. Observasi

merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain dengan mengumpulkan data melalui pengamatan atau peninjauan langsung ke lapangan untuk melihat aktivitas operasional (Sugiyono, 2013: 145).

3) Wawancara

Dalam hal ini, Sugiyono (2013: 137) wawancara adalah Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara selama melaksanakan kegiatan PKL di Kantor Camat Kuta Utara, Badung dengan bapak Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Kuta Utara, Badung mengenai kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara, Badung.

4) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi dokumentasi data perusahaan untuk memperoleh data dan informasi dalam

bentuk dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen merupakan uji butir yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur ketepatan dari apa yang ingin diukur (Siregar, 2013: 46) . Validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur seperti kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kepuasan pegawai.

Kriteria-kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013: 47), yaitu:

- 1) Melihat nilai koefisien korelasi.
 - a) Instrumen valid, jika nilai koefisien korelasi *product moment* $> 0,3$.
 - b) Instrumen tidak valid, jika nilai koefisien korelasi *product moment* $\leq 0,3$.
- 2) Membandingkan nilai $|r_{hitung}|$ dengan r_{tabel} .
 - a) Instrumen valid, jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment*.

b) Instrument tidak valid, jika nilai r hitung \leq nilai *product moment*.

3) Melihat nilai signifikansi.

a) Instrumen valid, jika nilai signifikansinya $< 0,05$.

b) Instrumen tidak valid, jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Siregar (2013: 55) uji reliabilitas adalah alat untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan kuesioner yang digunakan masih dalam keadaan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dalam penelitian ini yaitu teknik *alpha cronbach*. Menurut Siregar (2013: 57) teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha cronbach*, yaitu:

1) Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.

2) Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

6. Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel pada penelitian ini, adalah seperti pada tabel 1.2:

Tabel 1. 2 Operasional Variabel pada penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaannya Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja dengan jiwa bertanggung jawab dan puas atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan kemampuan yang dimiliki dan mampu mengembangkan keterampilan dalam perusahaan - Fasilitas kantor pendukung yang diberikan perusahaan sehingga memudahkan pekerjaan. - Mampu mempelajari banyak hal terkait dengan menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan adalah sebuah kegiatan yang sangat bermanfaat sekaligus sebagai kesempatan untuk belajar banyak hal baru.
	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik. - Atasan memperlakukan karyawan dengan baik. - Pada saat karyawan menemukan pekerjaan yang dianggap sulit, atasan bersedia memberikan bantuan serta bimbingan yang profesional kepada karyawan .
	Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari - Pemberian kompensasi sebanding dengan beban kerja yang dimiliki karyawan - Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan standar kompensasi yang berlaku
	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Terbukanya kesempatan dalam peningkatan karir/jabatan - Promosi jabatan yang disediakan dapat diperoleh berdasarkan atas hasil kerja dan prestasi yang dilakukan oleh karyawan - Tingkat kinerja serta pengalaman karyawan menjadi tolak ukur dalam memperoleh kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan maupun kenaikan golongan
	Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja yang harmonis terjalin antara masing-masing rekan kerja - Adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja - Adanya motivasi kerja yang tinggi oleh setiap rekan kerja dalam melakukan

		pekerjaanya serta bekerja dengan penuh tanggung jawab
--	--	---

7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

a. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013: 92).

Dalam penelitian ini menggunakan data primer pada variabel kepuasan kerja pegawai menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut bersifat kualitatif dan sulit untuk melakukan perhitungan. Maka dari itu diperlukan cara untuk dapat mengklasifikasikan data tersebut dengan cara memberikan skor pada jawaban responden.

Menurut Sugiyono (2013: 93), terdapat beberapa macam skala pengukuran, yaitu: Skala *Likert*, Skala *Guttman*, *Semantic Differensial*, dan *Rating Scale*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis Skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala likert dalam penelitian ini disusun dalam bentuk list

dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan jawaban dari setiap instrumen mempunyai tingkatan nilai dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Untuk mengukur variabel, digunakan empat tingkatan skala likert, sebagai berikut :

- 1) Empat tingkatan skala likert untuk harapan
 - a) Sangat sesuai harapan dengan skor 4
 - b) Sesuai harapan dengan skor 3
 - c) Kurang sesuai harapan dengan skor 2
 - d) Tidak sesuai harapan dengan skor 1
- 2) Empat tingkatan skala likert untuk kenyataan
 - a) Sangat sesuai kenyataan dengan skor 4
 - b) Sesuai kenyataan dengan skor 3
 - c) Kurang sesuai kenyataan dengan skor 2
 - d) Tidak sesuai kenyataan dengan skor 1

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi dan sebagainya. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut Sugiyono (2013: 102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur

fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang “Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung”. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang diukur berdasarkan harapan dan kenyataan yang dialami oleh karyawan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung.

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami.

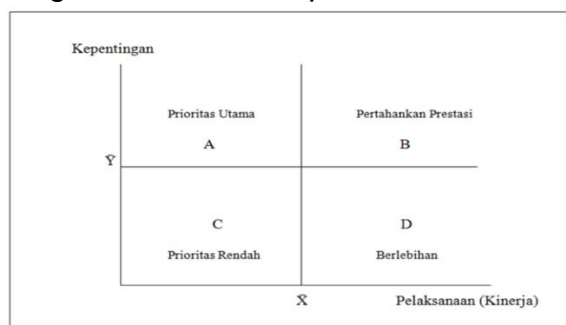
Adapun Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147).

Teknik statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kuta Utara dengan menggunakan model *Importance-Performance Analysis* untuk mengukur hubungan antara persepsi atau penilaian pegawai terhadap prioritas dalam meningkatkan kualitas

layanan (*Importance*) dengan usulan perbaikan tingkat kinerja kualitas layanan (*Performance*).

Pada model *Importance-Performance Analysis*, dilakukan pemetaan menjadi empat kuadran untuk seluruh variabel yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang dibatasi oleh dua garis berpotongan tegak lurus pada titik (X,Y) dimana X adalah skor rata-rata penilaian kinerja atau jasa yang dirasakan dan Y adalah skor rata-rata penilaian kepentingan/jasa yang diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut digunakan untuk mengetahui ukuran dari kualitas pelayanan dengan tingkat kepentingan atas kualitas layanan yang diberikan. Berikut

Diagram Kartesius *Importance-Performance Analysis*:



Gambar 1.1 Diagram Kartesius *Importance-Performance Analysis*

Sumber: Lupiyoadi dan Bramulya (2015: 242)

Lupiyoadi dan Bramulya (2015: 242) memberikan keterangan mengenai pembagian pada diagram kartesius *Importance-Performance Analysis* adalah sebagai berikut:

- 1) Kuadran A menunjukkan variabel yang dianggap mempengaruhi kepuasan konsumen dan dianggap sangat penting, tetapi perusahaan belum dapat melaksanakan sesuai keinginan konsumen.
- 2) Kuadran B menunjukkan variabel yang telah berhasil dilaksanakan perusahaan, untuk itu wajib diperhatikan. Dianggap sangat penting dalam hal memuaskan konsumen.
- 3) Kuadran C menunjukkan variabel yang dianggap kurang penting dan kurang memuaskan konsumen.
- 4) Kuadran D menunjukkan variabel yang memuaskan tetapi pelaksanaannya terlalu berlebihan dan dianggap kurang penting oleh konsumen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis Statistik Deskriptif mengenai kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kuta Utara, Badung, tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Utara, Badung berada dalam kategori puas dengan rata-rata skor 3,18 dari skala 4.
2. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Kuta Utara adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai dan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan, mengadakan seminar untuk pegawai. Merealisasikan kembali kegiatan yang tidak dapat terealisasi karena Covid-19, fasilitas kantor perlu ditingkatkan, serta mempertimbangkan prestasi atau tingkat kinerja dalam melakukan

promosi atau kenaikan jabatan

B. Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran kepada Kantor Camat Kuta Utara, Badung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan dan seminar pengembangan keterampilan dalam instansi pemerintah mengenai bagaimana tata kelola yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri & mengembangkan keterampilan diri dalam instansi pemerintah serta meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan.
2. Mengadakan kembali kegiatan tahunan seperti perayaan 17-an dengan melakukan acara lomba-lomba dan mengadakan kegiatan diluar kantor seperti tirta yatra bersama seluruh pegawai untuk membangun kebersamaan.
3. Menyediakan fasilitas yang lebih memadai dan lengkap agar dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang diberikan maksimal oleh pegawai itu sendiri.
4. Atasan melakukan penilaian kinerja pegawai dengan memantau kinerjanya dalam melakukan pekerjaan di bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II LANDASAN TEORI 2.1 Kepuasan Kerja. (n.d.). (Diakses 15 Juni 2022)

<http://repo.darmajaya.ac.id/2555/6/BAB%20II.pdf>

BAB 2 LANDASAN TEORI 2.1 Teori Umum 2.1.1 Internet. (n.d.). (Diakses 11 April 2022).

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2013-1-00834-SI%20Bab2001.pdf>

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Ismail. 2014. *Manajemen Perubahan Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Penelitian, M., & Penelitian, S. (n.d.). *BAB III*. (Diakses 20 April 2022)
<http://repository.stei.ac.id/1343/4/BAB%20III.pdf>

Pengertian Teknik Analisis Data, Jenis, Cara Menulis, dan Contohnya | Penelitian Ilmiah.com. (2022, July 7). PenelitianIlmiah.com | Bahasan Materi Penelitian Terlengkap. <https://penelitianilmiah.com/teknik- analisis-data/>

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S.P. Dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selamba Empat.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D*. In *Alfabeta, CV* (Issue April).

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Tinjauan Pustaka, A., Pengertian, M., Sumber, D., & Manusia. (n.d.). *BAB // LANDASAN TEORI*. (Diakses 23 Juni 2022)
<http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf>

Wikipedia (2006, February 26). *Sumber daya manusia*. Wikipedia.org; Wikimedia Foundation, Inc. (Diakses 9 Juli 2022)
https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia