

**SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DI INSPEKTORAT KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Armansyah

armansyah750820@gmail.com

Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir

Hadi Susanto

Esa Wahyu Endarti

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of employee work goals and work behavior on employee job satisfaction in the Inspectorate of Indragiri Hilir Regency. The unit of analysis in this study is the Inspectorate employee of Indragiri Hilir Regency. The population in this study were all employees of the Inspectorate of Indragiri Hilir Regency as many as 52 people. The sampling technique is total sampling, which is taking a sample from the population. Results of the study and data analysis explained that 1) Partially the work objectives of employees had a significant effect on job satisfaction. 2) Partially work behavior has a significant effect on job satisfaction. 3) Simultaneously employee work goals and work behavior significantly influence job satisfaction. The influence of employee work goals and work behavior on job satisfaction in the Inspectorate of Indragiri Hilir Regency by 57%. While the remaining 43% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: *employee work targets, work behavior, job satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, yaitu mengambil sampel dari populasi. Hasil penelitian dan analisis data menjelaskan bahwa 1) Secara parsial sasaran kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Secara parsial perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Secara simultan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja terhadap kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 57 %. Sedangkan sisanya sebesar 43 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci: sasaran kerja pegawai, perilaku kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (performance appraisal) seorang pegawai. Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979. Kenyataan empirik menunjukkan proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP3-PNS dirasa telah kehilangan arti dan makna substantif, tidak berkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS. DP3-PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penilaian DP3-PNS, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (personality) dan perilaku (behavior) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (end result) dan pengembangan pemanfaatan potensi (bkn.go.id).

Untuk memperbaiki kelemahan yang ada pada DP3, Penilaian kinerja terhadap pegawai kemudian disempurnakan dengan Penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dengan bobot penilaian unsur SKP sebesar 60 % dan perilaku kerja sebesar 40%. Prestasi kinerja individu pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi. Dalam penilaian kinerja individu PNS selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga

melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada individu PNS yang bersangkutan.

Penilaian dalam SKP meliputi aspek-aspek kuantitas, kualitas, waktu, atau biaya. Sementara Penilaian perilaku kerja meliputi unsur: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari dan digunakan sebagai dasar penilaian prestasi kerja. Selain melakukan Kegiatan Tugas Jabatan yang sudah menjadi tugas dan fungsi, apabila seorang pegawai memiliki tugas tambahan terkait dengan jabatan, maka dapat dinilai dan ditetapkan menjadi tugas tambahan. PNS yang melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas pokok jabatan, hasilnya dinilai sebagai bagian dari capaian SKP.

Selain tugas tambahan, PNS yang telah menunjukkan kreatifitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas pokok jabatan, hasilnya juga dapat dinilai sebagai bagian dari capaian SKP. Penilaian Pegawai dalam PP 46 Tahun 2011 meliputi dua sisi, yaitu penetapan kinerja dan disiplin pegawai. Penilaian melalui SKP dianggap lebih adil, obyektif, transparan, akuntabel dan terukur, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Nani Sundari (2015), dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan BPS Provinsi Sumatera Barat.

Selanjutnya penelitian Muhammad Nur Alim (2013) dengan judul "Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja &

Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar". Hasil kinerja pegawai pada Bidang Tenaga Kerja, Dinas Sosial, Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai dengan mengakumulasi nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level "baik". Namun terdapat beberapa kekurangan pada beberapa aspek yang perlu dibenahi. Terdapat pula beberapa kekurangan dalam sistem penilaian berdasarkan PP No.46 Tahun 2011 seperti pada beberapa aspek penilaian yang tidak mempunyai kriteria yang jelas dalam mengukur dalam aspek tersebut sehingga menyebabkan penilaian menjadi kurang akurat, serta penilaian tersebut bersifat sangat subjektif karena hanya dinilai oleh atasan saja dan tidak melibatkan unsur-unsur lain yang terkait.

Terakhir penelitian Anjar Wibisono, 2012, dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang). Hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi yang terdiri dari sub variabel perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi dan praktek pengambilan keputusan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Seperti yang didefinisikan Kreitner & Kinicki (2005) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek

lainnya. As'ad (2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan Danuri (2007) sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kemudian menurut Faloppo (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor penuhi kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang mengatur tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 4 terdiri atas dua unsur yakni Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku secara nasional sejak 1 Januari 2014.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP

diisi oleh PNS yang bersangkutan. SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Pasal 7 ayat (2) meliputi aspek:

- a. Kuantitas;
- b. Kualitas;
- c. Waktu; dan
- d. Biaya.

Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aspek yang dinilai dalam perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing (BKN, 2013).

Penilaian perilaku kerja yang tercantum dalam pasal 12 meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerja sama; dan
- f. Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dalam penelitian kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis data, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian

dan teknik analisa data. Dalam penelitian ini akan digunakan rancangan (design) penelitian explanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dan mengajukan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel sasaran kerja pegawai, perilaku kerja dan kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Kuantan Singingi. Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah - langkah yang akan diikuti untuk melakukan penelitian. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul - betul diikuti.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Sasaran Kerja Pegawai (X1) dan Perilaku Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Sasaran Kerja Pegawai

X2 = Perilaku Kerja

β_0 = intercept

β_1, β_2 = koefisien regresi

e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah nomenklatur Inspektorat Wilayah Kabupaten pertama kali dibentuk oleh Pemerintah untuk Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah di Kabupaten/Kotamadya seluruh Indonesia termasuk di Kabupaten Indragiri Hilir.

Inspektorat Wilayah Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk pertama kalinya dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 110 Tahun 1980 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten/Kotamadya sebagai perangkat pengawasan umum secara administratif bertanggung jawab langsung kepada Bupati/Walikota/Kepala Daerah Tingkat II dalam kedudukannya selaku Kepala Wilayah Kotamadya dan secara teknis bertanggung jawab kepada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Riau.

Kemudian sejak ditetapkan Badan Pengawas Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, telah memberikan kekuasaan dan keleluasaan yang besar kepada Pemerintah Daerah dalam menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerahnya. Sesuai dengan perkembangannya maka nomenklatur Badan Pengawas Daerah berubah menjadi Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 03 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 31 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Sebagai implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka setiap daerah membentuk susunan Perangkat Daerah yang merupakan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk mengatur mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Inspektorat

Kabupaten Indragiri Hilir maka ditetapkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 49 Tahun 2016 tanggal 21 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir.

Setelah dilakukan tabulasi data terhadap keseluruhan responden, diperoleh gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan/kepakngkatan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 52 responden terdapat sebanyak 30 orang atau sebesar 58 % adalah responden laki-laki, sebanyak 22 orang atau sebesar 42 % adalah responden perempuan.

Selanjutnya data responden berdasar usia diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 0 orang atau sebesar 0 %, responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 15 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 24 orang atau sebesar 46 %, responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 15 orang atau sebesar 29 %, sedangkan responden yang berusia diatas 55 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 10 %. Responden berdasar pendidikan diketahui bahwa 6 orang responden dengan jenjang pendidikan SLTA atau 12 %, sebanyak 1 orang atau 2 % jenjang pendidikan Sarjana Muda (D3), sebanyak 34 orang atau sebesar 65 % responden dengan jenjang pendidikan

Sarjana (S1), sedangkan sebanyak 11 orang atau sebesar 21 % responden dengan jenjang pendidikan Pascasarjana (S2). Responden berdasar masa kerja diketahui bahwa yang masa kerjanya lebih 20 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 35 %, masa kerja antara 10 - 20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 23 %, masa kerja antara 5 - 10 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 35 %, masa kerjanya kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7 %. Responden berdasar golongan diketahui bahwa golongan I sebanyak 1 orang atau 2 %, responden golongan II sebanyak 3 orang atau 5%, responden golongan III sebanyak 39 orang atau 75 %, dan responden golongan IV sebanyak 9 orang atau 17 %.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari sasaran kerja pegawai (X1) dan perilaku kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Proses penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.389	1.904		.204	.839
X1	.370	.173	.230	2.134	.038
X2	.461	.080	.621	5.764	.000

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda di atas apabila ditulis dalam model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 0,389 + 0,370 X_1 + 0,461 X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 0,389 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai sasaran kerja pegawai (X_1) dan perilaku kerja (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 0,389.

Koefisien regresi $\beta_1 = 0,370$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai sasaran kerja pegawai (X_1) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,370. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel sasaran kerja pegawai (X_1) sebesar satu satuan akan

:

menurunkan nilai kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,370

Koefisien regresi $\beta_2 = 0,461$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai perilaku kerja (X_2) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,461. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai perilaku kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,461.

Nilai Koefisien Regresi (*R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari sasaran kerja pegawai (X_1) dan perilaku kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari nilai *R-square* pada tabel berikut ini

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.570	1.135

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan analisis model summary *R-square* sebesar 0,587. Ini mengandung arti bahwa variabel sasaran kerja pegawai (X_1) dan perilaku kerja (X_2) mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,570 atau 57%. Sedangkan sisanya sebesar 43 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu sasaran kerja pegawai (X_1) dan perilaku kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat yaitu kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam Tabel 1, Koefisien nilai sasaran kerja pegawai, diperoleh tingkat

signifikansi sebesar 0,038. Karena tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan sasaran kerja pegawai terhadap kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Koefisien nilai perilaku kerja, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,013. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja terhadap kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel bebas sasaran kerja pegawai (X1)

Tabel 3
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.658	2	44.829	34.774	.000 ^a
	Residual	63.169	49	1.289		
	Total	152.827	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari hasil penghitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan sasaran kerja pegawai secara parsial terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan sasaran kerja pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam

dan perilaku kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/pegawai dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Hal ini selaras dengan pendapat Dharma (2007) mengemukakan bahwa seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan). Tidak semua kriteria pengukuran dipakai dalam suatu penilaian kinerja pegawai, hal ini tentu harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Selanjutnya Klinger dan Nilbandian (1985) yang dikutip oleh Simamora (2007) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai wujud dari kinerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Disamping itu, kondisi kerja juga turut berpengaruh dalam menentukan efisiensi dan efektifitas seorang individu dalam berkinerja. Kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi usaha selanjutnya dari organisasi.

Ketika capaian sasaran kerja pegawai tercapai, maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai. Hal ini selaras dengan pendapat Danuri (2007) bahwa faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kemudian menurut Faloppo (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan perilaku kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan perilaku kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian Perilaku Kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing (BKN, 2013).

Ketika penilaian perilaku kerja sangat baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai. Hal ini selaras dengan pendapat Danuri (2007) bahwa faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Kemudian menurut Faloppo (2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman dan sekaligus atasannya.

SIMPULAN

Sasaran kerja pegawai yang baik akan dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar perannya. Adanya sasaran kerja pegawai yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Perilaku kerja dapat diuraikan sebagai baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh baik atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Adanya perilaku kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sasaran kerja pegawai, perilaku kerja dan kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir dapat disimpulkan:

1. Secara parsial sasaran kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya suatu sasaran kerja pegawai yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri

Hilir. Sasaran kerja pegawai merupakan kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi.

2. Secara parsial perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya adanya perilaku kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir. Perilaku kerja merupakan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, yang dapat dilihat dari koefisien regresinya paling besar dibanding dengan variable bebas yang lain yakni 0,461. Perilaku kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi pegawai, sehingga pegawai mempunyai perasaan positif terhadap organisasi dan mempunyai komitmen terhadap organisasi.
3. Secara simultan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja terhadap kepuasan kerja di Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 57%. Sedangkan sisanya sebesar 43 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. Human Resource Management. McGraw Hill Inc. Singapore.
- Anjar Wibisono. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang. *Jurnall e-Ners (eNS)*, Vol 1, No 1:21-26.
- Dharma, Agus. 2008. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dharma, Surya, 2011 *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan penerapannya)*, cetakan keempat.: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 2010. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jilid II/Edisi ketiga. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Mahmudi, 2009, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIM YKPN. Jakarta.
- Moeheriono. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Musanef. 2008. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Nani Sundari. 2015. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat*. Universitas Tamansiswa Padang.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Soewarno Handayani, 2009. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sukarna. 2010. *Kepemimpinan dalam Administrasi*. Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2009. *Brand Management & Strategy*. Jogjakarta.
- Umar, Husein. 2009. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia. Salemba Empat.
Jakarta.