

KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI PADA SMA NEGERI 1 MALINAU KABUPATEN MALINAU

RADEN BAGUS MAYASETA
SMA Negeri 1 Malinau Kalimantan Utara
bagusrm77@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini menggunakan model evaluasi the consumer-oriented approach oleh Fitzpatrick, Sanders, Worthen dan pendekatan penelitian menggunakan desain kualitatif, serta alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan koefisien korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan Uji-t untuk korelasi persial. Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi sederhana $Y = 80,991 + (- 0,230) X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel mempunyai korelasi atau tingkat ketergantungan (r) sebesar 0,18 atau 18%, sementara sisanya 82% dipengaruhi faktor atau variabel lainnya. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t menunjukkan bahwa $t_{\text{observasi}}$ dengan level of signifikan $\alpha = 0,05$ hitung dengan t_{tabel} , dimana nilai thitung adalah $0,119 <$ dari $t_{\text{tabel}} = 2,160$ dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan tingkat kesalahan 5%, yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat diterima karena X (kepuasan kerja) berpengaruh positif sebesar 0,119 terhadap prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau.

Kata Kunci: Kepuasan, Prestasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on improving employee performance and the factors that influence it. In this study, the evaluation model used the consumer-oriented approach by Fitzpatrick, Sanders, Worthen and the research approach used a qualitative design, and the analytical tools used were simple regression and simple correlation coefficients, while the t-test for partial correlation was used to test the hypothesis of this study. Based on the results of the analysis, the simple regression equation $Y = 80.991 + (- 0.230) X$. This equation shows that together all variables have a correlation or level of dependence (r) of 0.18 or 18%, while the remaining 82% is influenced by factors or other variables. Testing the hypothesis using the t-test shows that $t_{\text{observation}}$ with a significant level $\alpha = 0.05$ is calculated with t_{table} , where the tcount value is $0.119 <$ from $t_{\text{table}} = 2.160$ so it can be concluded that the hypothesis proposed in this study is accepted with an error rate of 5%, which means that job satisfaction is acceptable because X (job satisfaction) has a positive effect of 0.119 on employee performance at SMA Negeri 1 Malinau, Malinau Regency.

Keywords: Satisfaction, Work Achievement, Performance

PENDAHULUAN

Sejak timbulnya penemuan baru dalam bidang teknologi terutama yang mendorong inovasi dalam kegiatan kerja. Ada gejala yang menunjukkan bahwa tenaga kerja manusia akan diambil alih oleh tenaga mesin yang serba otomatis. Namun demikian, bagaimana tingginya teknologi mesin dan ilmu pengetahuan manusia dalam menciptakan mesin-mesin yang serba otomatis masih belum juga dapat menyingkirkan penggunaan tenaga kerja manusia, itupun masih dibutuhkan dalam melayani mesin-mesin tersebut.

Tingkat kemajuan belum lagi sampai kesuatu titik dimana tenaga manusia sudah dapat disingkirkan sama sekali dari lapangan pekerjaan, bahkan mungkin hal tersebut tidak pernah akan terjadi. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja adalah faktor yang sangat menentukan terhadap kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan maupun instansi. Apabila seorang pengusaha atau pemimpin belum dapat mengusahakan sumber tenaga secara optimal, maka perbaikan teknologi dalam bidang mesin dan peralatan serta penerapan metode yang lebih baik, akan tidak banyak gunanya. Kebutuhan dan kepentingan pegawai itu merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan dalam perusahaan maupun instansi. Setiap pegawai akan berusaha untuk mengejar keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan tersebut akan memberikan manfaat kepada perusahaan maupun instansi. Dengan demikian, semakin berkembangnya pola berpikir manusia dan kebutuhan yang semakin meningkat dan mendesak, maka makin terbukalah mata dan pikiran pegawai. Mereka mulai cenderung untuk membandingkan penghasilan dan fasilitas serta perlakuan yang mereka terima dengan rekan yang bekerja di organisasi yang bergerak dalam bidang yang sama. Sekiranya yang diterima dirasakan kurang mencukupi kebutuhan atau kurang dari apa yang diberikan oleh organisasi lain, maka mereka cenderung untuk keluar dari organisasi yang sekarang dan pindah ke organisasi lain yang memberikan penghasilan dan fasilitas serta perlakuan yang lebih baik.

Jika tingkat perputaran tenaga kerja dalam suatu organisasi rendah karena kepuasan kerja telah terpenuhi, maka hal itu tidak akan banyak mempengaruhi suasana kerja. Namun, jika organisasi mengalami tingkat perputaran tenaga kerja yang tinggi karena kepuasan kerja belum sepenuhnya terpenuhi, maka organisasi tersebut akan mengalami gangguan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan introspeksi untuk mengidentifikasi penyebab tingginya perputaran tenaga kerja dan terhambatnya prestasi kerja. Setiap pegawai yang keluar mengakibatkan organisasi mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, terutama untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai tersebut. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan lancar.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. (Handoko, 2001:5)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian bidang fungsional dalam organisasi dimana seorang manajer atau pemimpin organisasi sebagai perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia untuk mengelola aset instansi/organisasi lainnya guna mencapai tujuan instansi/organisasi.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam bekerja, perlu diketahui faktor-faktor yang mendorong mereka untuk tetap bertahan dalam posisi mereka atau alasan-alasan mengapa seorang pegawai meninggalkan pekerjaannya. Dengan melakukan penelitian ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang akan meningkatkan kerja sama antara pegawai dan pimpinan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan cara kerja pegawai agar lebih giat, efisien, dan mencapai kemajuan serta kesejahteraan baik bagi organisasi maupun para pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan minat pegawai, penerimaan terhadap tugas yang diberikan, serta motivasi pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar prestasi kerja pegawai tersebut. (Hasibuan, 2003).

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan Hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Pada hakikatnya standar kinerja seseorang dalam perkantoran dapat dilihat dari tiga indikator: 1) Tugas fungsional, seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya 2) Tugas perilaku, seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi antarpersona dengan orang lain dalam perkantoran: bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia memberdayakan orang lain, dan bagaimana ia mampu bekerja sama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan perkantoran. 3) Tugas etika, ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi, serta peraturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu perkantoran. (Suranto, 2006)

Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan dalam aspek sosial dan ekonomi. Jika organisasi memberikan imbalan jasa yang rendah kepada pegawai dan kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka hal itu dapat menyebabkan hambatan dalam peningkatan prestasi kerja, bahkan menyebabkan pegawai meninggalkan organisasi sehingga merugikan organisasi.

Pengertian kepuasan kerja diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau prinsipnya telah diperoleh melalui pekerjaan, seperti halnya dengan yang dimaksud kompensasi, adalah: *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries. The personnel department usually designs and administers employee compensation.* (Werther,2003:119)

Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat dan diangkat oleh pejabat berwenang untuk menjabat dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, dengan mendapatkan gaji sesuai peraturan yang berlaku. Setiap organisasi menyadari bahwa perencanaan prestasi dan prestasi organisasi terkait erat dengan prestasi individu pegawai. Prestasi kerja organisasi merupakan hasil kerjasama antara pegawai dan organisasi tempat mereka bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia memiliki peran yang sangat menentukan dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk menyelaraskan aspek manusia dengan aspek teknologi, ekonomi, dan ilmu pengetahuan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus adaptif terhadap tantangan lingkungan eksternal, seperti tantangan kependudukan, lingkungan, dan pembangunan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai prestasi kerja yang memadai.

Organisasi adalah sistem sosial kompleks yang melibatkan interaksi antar individu dengan berbagai jenis, peringkat, bentuk, dan jumlah. Proses dalam organisasi menjadi faktor penentu dalam mencapai efektivitas organisasi.

Penetapan tujuan yang jelas dan baik dalam organisasi dapat memberikan inspirasi kepada pegawai untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semangat. Ketidakpuasan atau kepuasan rendah pada pegawai dapat menghambat aktivitas organisasi, seperti keterlambatan, absensi, perputaran pegawai, sabotase, dan kinerja lambat. Sebaliknya, kepuasan kerja akan memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Meskipun teknologi telah mengurangi penggunaan tenaga kerja manusia dalam industri, sumber daya manusia tetap penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka memberikan

kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan peran manusia untuk mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja individu akan mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan umpan balik yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas. Kepuasan kerja yang rendah atau tidak memadai pada pegawai dapat menghambat aktivitas organisasi, sementara kepuasan kerja akan memotivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Meskipun teknologi telah mengurangi penggunaan tenaga kerja manusia dalam industri, faktor sumber daya manusia tetap penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka memberikan kecakapan, keterampilan, dan pengetahuan. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan peran manusia untuk mencapai tujuan.

Pengawasan merupakan suatu hal yang tidak terpisahkan dari kegiatan yang ada didalam organisasi. Tanpa adanya suatu sistem pengawasan maka suatu rencana yang telah disusun sedemikian rupa tidak akan terselenggara dengan efektif dan efisien. Pengawas adalah kekuatan langsung perusahaan untuk melakukan tindakan. Para pengawas bekerja lebih dari sekedar memantau kehadiran karyawan. Mereka melaksanakan peraturan, menghadapi kendala-kendala waktu dan anggaran, melatih para karyawan dan (terus terang) memiliki peran yang paling tidak menyenangkan sebagai perantara tuntutan yang sering berbenturan antara manajemen dan para karyawan. (Timpe, 2000:140)

Pengawasan dipandang perlu untuk menghindari atau mencegah kemungkinan terjadi penyimpangan-penyimpangan dari suatu rencana kerja. Sistem pengawasan dimaksud bukanlah mencari kesalahan terhadap pelaksanaannya, akan tetapi justru dilaksanakan untuk menciptakan kebenaran terhadap hasil dari pada suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai beban dan tanggung jawab.

Pengawasan dalam hal ini merupakan salah satu fungsi dari seorang pimpinan, dengan demikian maka seorang pimpinan dituntut untuk mampu mengoprasionalakan sistem pengawasan dalam rangka menjamin atau mengusahakan terselenggaranya suatu perencanaan. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Malinau salah satu instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara (KalTara) yang berada di Kabupaten Malinau yang bertanggungjawab atas maju mundurnya kualitas pendidikan di Kabupaten Malinau. Sarana dan prasarana pendidikan yang dituntut para guru, murid, orang tua murid, dan masyarakat secara umum seyogyanya dapat di akomodir oleh instansi SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau. Untuk memenuhi harapan para pemegang kepentingan telah dibentuk struktu organisasi yang diharapkan mampu melayani permintaan masyarakat pelaku dan pengguna pendidikan. Namun demikian, masih banyak keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh instansi SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau ini.

Dari sudut pandang Evaluasi Program pada manajemen sumber daya manusia, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi gairah kerja dan semangat kerja sehingga secara total prestasi kerja pegawai juga akan meningkat, faktor-faktor ini seperti : lingkungan kerjanya maupun kepuasan kerja pegawai itu sendiri, Pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki tingkat prestasi kerja yang rendah. Selain itu, ketidakcocokan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat absensi pegawai. Tingkat absensi yang tinggi juga menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang rendah sehingga akan berakibat buruk bagi organisasi, seperti : jadwal tertunda, kualitas pelayanan jelek, citra organisasi menjadi buruk dimata masyarakat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian terkait dengan Kinerja Pegawai SMAN 1 Malinau di Kabupaten Malinau. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui serta mendeskripsikan Kinerja Pegawai SMAN 1 Malinau di Kabupaten Malinau.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Definisi operasional (Indikator Variabel X dan Indikator Variabel Y); Populasi dan Sampel (Rumus Slovin); Teknik pengumpulan data (Library Research-Studi Kepustakaan dan Field Work Research- Penelitian Lapangan); Alat Analisis (Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Korelasi Sederhana); Alat penguji hipotesis (Uji-t), serta jenis penelitian deskriptif kualitatif untuk melukiskan secara sistematis, faktual, dan cermat dan berusaha memberikan gambaran tentang apa saja yang ada hubungannya dengan penelitian kemudian menganalisanya untuk menemukan pemecahan masalah yang dihadapi.

Penulis juga menggunakan model evaluasi the consumer-oriented approach oleh Fitzpatrick, Sanders, Worthen mempunyai karakteristik antara lain: fokus pada kebutuhan pengguna atau konsumen, berpusat pada feedback pengguna, menggunakan teknik pengumpulan data, fokus pada konteks yang berbeda-beda dan berfokus pada perbaikan program.

Keunggulan dari model evaluasi ini adalah hasil evaluasi lebih relevan dan bermanfaat bagi konsumen karena evaluasi ini berfokus pada kebutuhan dan harapan mereka, menekankan feedback pengguna dalam menilai produk atau layanan, menggunakan beragam teknik pengumpulan data, lebih kontekstual dan fokus pada perbaikan program atau kegiatan. Penelitian dilakukan di sekolah SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara dan dilakukan selama 3 (bulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Besarnya pengaruh antara kepuasan dengan prestasi kerja pegawai SMA Negeri 1 Malinau dapat diketahui dengan menghitung nilai regresi dan korelasi dari dua variabel tersebut.

Tabel 1. Tabel Regresi Sederhana

No. Resp.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3,0	81,93	9,00	6.712,52	245,80
2	2,8	81,90	7,84	6.707,61	229,32
3	2,8	81,86	7,84	6.701,06	229,21
4	3,0	81,86	9,00	6.701,06	245,58
5	3,4	81,43	11,56	6.630,84	276,86
6	2,6	81,57	6,76	6.653,66	212,08
7	3,6	81,57	12,96	6.653,66	293,65
8	3,2	81,57	10,24	6.653,66	261,02
9	3,4	81,43	11,56	6.630,84	276,86
10	2,4	81,43	5,76	6.630,84	195,43
11	2,8	81,43	7,84	6.630,84	228,00
12	3,6	81,43	12,96	6.630,84	293,15
13	3,8	81,43	14,44	6.630,84	309,43
14	3,6	81,43	12,96	6.630,84	293,15
15	3,6	81,43	12,96	6.630,84	293,15
Jumlah	47,6	1.223,28	153,68	99.829,95	3.882,69
Rata-rata	3,173	81,552	10,24	6.655,33	258,85

Dari tabel 1 tersebut maka parameter dalam persamaan regresi sederhana maupun koefisien korelasi sederhana dapat dihitung sebagai berikut:

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan hasil hitungan pada diatas, maka nilai konstanta atau a dan koefisien korelasi atau b adalah sebagai berikut : nilai b adalah 0,38 dan nilai a adalah 80,574 Nilai konstanta dan nilai koefisien regresi yang sudah diketahui dimasukkan kedalam persamaan regresi sederhana. Dari hasil perhitungan maka analisis regresi sederhana untuk penelitian ini adalah $Y = 80,574 + 0,308 X$

Koefisien regresi dari persamaan regresi sederhana yang positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara, yang artinya, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat krusial dalam setiap pekerjaan, jika hal ini diperhatikan oleh pemimpin, maka peningkatan prestasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tidak diperhatikan, maka prestasi kerja pegawai akan menurun. Nilai konstanta sebesar 80,574 merupakan nilai tetap dari prestasi kerja pegawai tanpa adanya kepuasan kerja sedangkan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,308, artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1%, maka peningkatan prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,308.

Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara, maka digunakan alat analisis korelasi sederhana dengan rumus dan menghasilkan : $r = 0,06$ atau $r^2 = 0,0036$

Berdasarkan nilai konstanta (r) yang mendekati +1 yaitu $= 0,06$, maka hubungan kepuasan kerja dengan peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara adalah sangat kuat positif. Selanjutnya dengan nilai koefisien diterminan (r^2) yaitu 0,0036, berarti kemampuan variabel bebas yaitu kepuasan kerja menjelaskan variabel tak bebas yaitu peningkatan prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,0036 atau 0,36%, sedangkan sisanya 96,4% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian ini atau selain kepuasan kerja. Faktor lain misalnya motivasi, kepemimpinan serta pendidikan, dll.

Pengujian Hipotesis

Untuk menghitung Uji-t dengan menggunakan rumus dan mendapatkan hasil $t_0 = 0,217$. Menentukan nilai t_{tabel} dengan α pada degrees of freedom (df) = $n - 2$, maka nilai t_{tabel} adalah 2,132. Ketentuan hipotesis adalah $H_0 = t_{observasi} \leq t_{tabel}$, dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak signifikan.

Pembahasan

Dari hasil analisis maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 80,574 + 0,308 X$, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara, dengan melihat hasil regresinya yaitu nilai konstanta dan koefisien regresi adalah positif, yang artinya jika faktor kepuasan kerja terus diperhatikan oleh pimpinan pada SMA Negeri 1

Malinau Kabupaten Malinau KalTara, maka peningkatan prestasi kerja pegawai akan sedikit meningkat, sebaliknya jika faktor kepuasan kerja pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara tidak diperhatikan maka peningkatan prestasi kerja pegawai akan sedikit menurun. Nilai konstanta sebesar 80,574, merupakan nilai tetap dari prestasi kerja pegawai tanpa adanya kepuasan kerja sedangkan nilai koefisien regresi yaitu 0,308, artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan sebesar 1%, maka peningkatan prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,308.

Dengan melihat nilai koefisien korelasi sederhana yang mendekati +1, yaitu $r = 0,06$, maka terdapat hubungan yang cukup kuat positif antara kepuasan kerja dengan peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara artinya peningkatan prestasi kerja pegawai sedikit dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja.

Koefisien determinan (r^2) yaitu 0,0036, berarti kemampuan variabel bebas yaitu kepuasan kerja menjelaskan variabel tak bebas yaitu peningkatan prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,0036 sedangkan sisanya 96,4% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian atau selain kepuasan kerja. Faktor lain misalnya motivasi, kepemimpinan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Pengujian hipotesis dengan uji-t pada probabilitas kesalahan 5% dan derajat bebas (degree of freedom) 14 menunjukkan $t_{\text{observasi}} = 0,217$ lebih kecil dari $t_{\text{tabel}} = 2,132$, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima karena X (kepuasan kerja) berpengaruh positif sebesar 0,0036 terhadap prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara.

KESIMPULAN

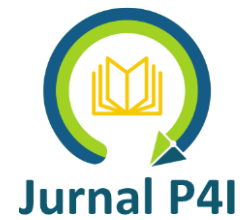
Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara, dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif, dengan persamaan regresi sederhana adalah $Y = 80,574 + 0,308 X$
2. Hubungan antara kepuasa kerja dengan peningkatan prestasi kerja pegawai pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara adalah cukup kuat positif, yang ditunjukkan oleh nilai $r = 0,06$ atau 6%. Sedangkan perubahan peningkatan prestasi kerja pegawai yang dijelaskan oleh perubahan kepuasan kerja juga cukup besar, yaitu nilai koefisien determinan atau $r^2 = 0,0036$ atau 0,36%
3. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “ Diduga bahwa Kepuasan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Malinau Kabupaten Malinau KalTara” terbukti lemah dan diterima, karena $t_{\text{obsrfasi}} = 0,217$ lebih kecil dari $t_{\text{tabel}} = 2,132$.

DAFTAR PUSTAKA

- H.Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- T.Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Husein Umar. 1997. *Riset Sumber Daya Mnausia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gary Dessler. 1992. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jilid I, Edisi Revisi, Terjemahan Benyamin Molan, Prenhllindo, Jakarta.
- Indriyo dan Nyoman. 1990. *Prilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Agus Dharma. 1998. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Para Penyelia Untuk Peningkatka Prestasi Kerja*, CV Rajawali, Jakarta.
- William B. Werther. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2003. Prenhllindo, Jakarta.
- A.Dale Timpe. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia-Kinerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Suranto AW, 2006, *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*, Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Aw., S. (2019). *Perencanaan dan evaluasi program komunikasi*. Pena Pressindo
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Copyright (c) 2023 TEACHING : Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan

TEACHING : Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Vol. 3. No. 2 Juni 2023
E-ISSN : 2775-7188
P-ISSN : 2775-717X



Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Rilfayanti Thomassawa. 2016. Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Poso Pesisir. Volume : 6 Nomor : 1 Edisi: Maret