

SKRIPSI

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEHUTANAN KABUPATEN SUMEDANG**

Disusun Oleh

NAMA : NURCAHYA SUMIATI

NPM : E.1635222810

PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam

Menyelesaikan Program Sarjana (S-1)

STIA Sebelas April Sumedang



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

2020

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN SUMEDANG

Disusun Oleh:

Nama : Nurcahya Sumiati
Nomor Pokok : E. 1435222810
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian *Survey*, adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, dan penyebaran angket. Data terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis melalui pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji prosentase, uji normalitas, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Untuk pengambilan sampel digunakan dengan teknik *Cluster Random Sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa jika di prosentasekan data variabel Kepuasan Kerja Pegawai mencapai 77,26%, dan data variabel Produktivitas kerja Pegawai mencapai 79,94%. Hal ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dan Produktivitas kerja pegawai sudah dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test diperoleh nilai $0,143 < 0,185$, maka dapat disimpulkan data variabel Kepuasan Kerja Pegawai berdistribusi normal. Sedangkan data variabel Produktivitas Kerja Pegawai diperoleh nilai $0,125 < 0,185$ maka dapat disimpulkan data variabel Produktivitas Kerja Pegawai berdistribusi normal. Berdasarkan uji koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai sebesar 0,749 yang berada pada kategori tingkat hubungan kuat. Berdasarkan uji signifikansi diketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,16 > 2,007$. Artinya hubungan kedua variabel tersebut signifikan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim,

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KEPUASN KERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN SUMEDANG”** Adapun maksud dari penyusunan laporan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sidang Sarjana (S-1) pada Administrasi Negara di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik dari isi maupun penulisannya, hal tersebut di karenakan oleh keterbatasan pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan penyusunan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Untuk itu sebagai rasa syukur, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos, M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang.
2. Yth. Bapak Shofwan Hendryawan, S.Pd., M.Pd selaku Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang.
3. Yth. Bapak Dadan Setia Nugraha S.Sos., M.Si selaku Pembantu Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang.

4. Yth. Ibu Hermayanti S.Sos., M.Si selaku Pembantu Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang.
5. Yth. Bapak H. Dedy Suryana, S.IP., M.M selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Yth. Bapak Edi Setiawan S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Yth. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti pembelajaran.
8. Yth. Seluruh Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.
9. Yth. Kedua Orang Tua yang tercinta, selaku orang tua penulis yang tiada hentinya memberikan semangat kasih sayang dan dorongan baik moril maupun materil serta doa yang tulus untuk penulis semenjak lahir hingga sekarang.
10. Yth. Suami dan saudara-sodara yang selalu memberikan warna dan motivasi dalam kehidupan penulis.
11. Yth. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa/i STIA Sebelas April Sumedang Khususnya kelas 8C angkatan 2016.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayahnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, dan semoga proposal ini bermanfaat bagi semua pihak.

Sumedang, Juli 2020

Penulis

Nurchahya Sumiati

DAFTAR ISI

COUVER

LEMBAR PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS i

ABSTRAK ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Penelitian..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Kegunaan Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

A. Administrasi

1. Hakekat Administrasi 10

2. Hakekat Administrasi Negara 14

3. Ruang Lingkup Administrasi Negara..... 16

4. Kaitan Administrasi Negara Dengan Variabel Penelitian..... 20

B. Kepemimpinan 22

C. Kajian Teori Variabel.....	23
1. Kepuasan Kerja	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai.....	23
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
c. Dimensi Kepuasan Kerja	28
2. Produktivitas Kerja.....	30
a. Pengertian Produktivitas Kerja dan Sumbernya.....	30
b. Dimensi Produktivitas Kerja.....	32
D. Kajian Penelitian Terdahulu	35
E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja.....	38
F. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.....	39
1. Kerangka Pemikiran.....	39
2. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	44
A. Metode Penelitian	44
B. Definisi Operasional Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	45
C. Populasi, Teknik Sampling, Sampel Penelitian	47
1. Populasi dan Sampel	47
2. Teknik Sampling	49
3. Sampel Penelitian.....	49
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	51
1. Uji Validitas Instrumen	51

2. Uji Reliabilitas Instrumen	64
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	69
1. Teknik Pengolahan Data	69
2. Teknik Analisis Data.....	71
a. Uji Prosentase	71
b. Uji Normalitas Data.....	71
c. Uji Korelasional	72
d. Uji Signifikan.....	73
G. Jadwal Penelitian	74
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHHASAN.....	76
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	76
1. Tugas Pokok Dan Fungsi DLHK Kabupaten Sumedang	76
2. Organisasi Dan Tata Kerja DLHK Kabupaten Sumedang.....	77
3. sumber Daya Aparatur	79
4. Visi dan Misi DLHK Kabupaten Sumdang.....	88
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	89
1. Uji Prosentase.....	89
a). Uji Perhitungan Prosentase Kepuasan Kerja	89
b). Uji Perhitungan Prosentase Produktivitas Kerja.....	126
C. Uji Normalitas Data	163
D. Pengujian Koefisien Korelasi	173
E. Uji Signifikan.....	176
BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN.....	178

A. Kesimpulan	178
B. Saran-Saran	179

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	46
Tabel 3.2 Operasional Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	47
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	48
Tabel 3.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 3.5 Analisis Item 1 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai.....	58
Tabel 3.6 Hasil Analisis Item Variable Kepuasan Kerja Pegawai.....	59
Tabel 3.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variable Produktivitas Kerja.....	60
Tabel 3.8 Analisis Item 1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	61
Tabel 3.9 Hasil Analisis Item Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	63
Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 3.11 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	75
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur.....	79
Tabel 4.2 Pegawai Menurut Golongan.....	81
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.....	83
Tabel 4.5 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4.6 Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin dan Eselon.....	87
Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase.....	90
Tabel 4.8 Rekapitulasi Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai.....	90
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Item 1 Kepuasan Kerja Pegawai.....	94

Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Item 2 Kepuasan Kerja Pegawai.....	96
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Item 3 Kepuasan Kerja Pegawai.....	97
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Item 4 Kepuasan Kerja Pegawai.....	99
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Item 5 Kepuasan Kerja Pegawai.....	100
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Item 6 Kepuasan Kerja Pegawai.....	102
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Item 7 Kepuasan Kerja Pegawai.....	103
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Item 8 Kepuasan Kerja Pegawai.....	105
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Item 9 Kepuasan Kerja Pegawai.....	107
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Item 10 Kepuasan Kerja Pegawai.....	108
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Item 11 Kepuasan Kerja Pegawai.....	110
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Item 12 Kepuasan Kerja Pegawai.....	112
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Item 13 Kepuasan Kerja Pegawai.....	113
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Item 14 Kepuasan Kerja Pegawai.....	115
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Item 15 Kepuasan Kerja Pegawai.....	117
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Item 16 Kepuasan Kerja Pegawai.....	118
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Item 17 Kepuasan Kerja Pegawai.....	120
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Item 18 Kepuasan Kerja Pegawai.....	121
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Item 19 Kepuasan Kerja Pegawai.....	123
Tabel 4.28 Frekuensi Jawaban Item 20 Kepuasan Kerja Pegawai.....	125
Tabel 4.29 Rekapitulasi Kriteria Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai.....	126
Tabel 4.30 Frekuensi Jawaban Item 1 Produktivitas Kerja.....	131
Tabel 4.31 Frekuensi Jawaban Item 2 Produktivitas Kerja.....	132
Tabel 4.32 Frekuensi Jawaban Item 3 Produktivitas Kerja.....	134

Tabel 4.33 Frekuensi Jawaban Item 4 Produktivitas Kerja.....	135
Tabel 4.34 Frekuensi Jawaban Item 5 Produktivitas Kerja.....	137
Tabel 4.35 Frekuensi Jawaban Item 6 Produktivitas Kerja.....	139
Tabel 4.36 Frekuensi Jawaban Item 7 Produktivitas Kerja.....	140
Tabel 4.37 Frekuensi Jawaban Item 8 Produktivitas Kerja.....	142
Tabel 4.38 Frekuensi Jawaban Item 9 Produktivitas Kerja.....	144
Tabel 4.39 Frekuensi Jawaban Item 10 Produktivitas Kerja.....	145
Tabel 4.40 Frekuensi Jawaban Item 11 Produktivitas Kerja.....	147
Tabel 4.41 Frekuensi Jawaban Item 12 Produktivitas Kerja.....	149
Tabel 4.42 Frekuensi Jawaban Item 13 Produktivitas Kerja.....	150
Tabel 4.43 Frekuensi Jawaban Item 14 Produktivitas Kerja.....	152
Tabel 4.44 Frekuensi Jawaban Item 15 Produktivitas Kerja.....	154
Tabel 4.45 Frekuensi Jawaban Item 16 Produktivitas Kerja.....	155
Tabel 4.46 Frekuensi Jawaban Item 17 Produktivitas Kerja.....	157
Tabel 4.47 Frekuensi Jawaban Item 18 Produktivitas Kerja.....	159
Tabel 4.48 Frekuensi Jawaban Item 19 Produktivitas Kerja.....	160
Tabel 4.49 Frekuensi Jawaban Item 20 Produktivitas Kerja.....	162
Tabel 4.50 Normalitas Data Variabel Kepuasan Kerja Pgawai	163
Tabel 4.51 Test Distribution is Normal Kepuasan Kerja	165
Tabel 4.52 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja	166
Tabel 4.53 Hasil Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja.....	168
Tabel 4.54 Normalitas Data Produktivitas Kerja	169
Tabel 4.55 Test Distribution is Normal Produktivitas Kerja Pegawai.....	170

Tabel 4.56 Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Kerja	171
Tabel 4.57 Hasil Pengujian Normalitas Data Produktivitas Kerja.....	173
Tabel 4.58 Analisis Hubungan Variabel X dan Variabel Y	174



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DLHK Kabupaten Sumedang	78
Gambar 4.2 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai	93
Gambar 4.3 Tahapan Kuartil Jawaban Item 1 Kepuasan Kerja.....	95
Gambar 4.4 Tahapan Kuartil Jawaban Item 2 Kepuasan Kerja	97
Gambar 4.5 Tahapan Kuartil Jawaban Item 3 Kepuasan Kerja	98
Gambar 4.6 Tahapan Kuartil Jawaban Item 4 Kepuasan Kerja	100
Gambar 4.7 Tahapan Kuartil Jawaban Item 5 Kepuasan Kerja	101
Gambar 4.8 Tahapan Kuartil Jawaban Item 6 Kepuasan Kerja	103
Gambar 4.9 Tahapan Kuartil Jawaban Item 7 Kepuasan Kerja	105
Gambar 4.10 Tahapan Kuartil Jawaban Item 8 Kepuasan Kerja	106
Gambar 4.11 Tahapan Kuartil Jawaban Item 9 Kepuasan Kerja	108
Gambar 4.12 Tahapan Kuartil Jawaban Item 10 Kepuasan Kerja	110
Gambar 4.13 Tahapan Kuartil Jawaban Item 11 Kepuasan Kerja	111
Gambar 4.14 Tahapan Kuartil Jawaban Item 12 Kepuasan Kerja	113
Gambar 4.15 Tahapan Kuartil Jawaban Item 13 Kepuasan Kerja	115
Gambar 4.16 Tahapan Kuartil Jawaban Item 14 Kepuasan Kerja	116
Gambar 4.17 Tahapan Kuartil Jawaban Item 15 Kepuasan Kerja	118
Gambar 4.18 Tahapan Kuartil Jawaban Item 16 Kepuasan Kerja	119
Gambar 4.19 Tahapan Kuartil Jawaban Item 17 Kepuasan Kerja	121
Gambar 4.20 Tahapan Kuartil Jawaban Item 18 Kepuasan Kerja	123

Gambar 4.21 Tahapan Kuartil Jawaban Item 19 Kepuasan Kerja	124
Gambar 4.22 Tahapan Kuartil Jawaban Item 20 Kepuasan Kerja	126
Gambar 4.23 Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai.....	129
Gambar 4.24 Tahapan Kuartil Jawaban Item 1 Produktivitas Kerja	132
Gambar 4.25 Tahapan Kuartil Jawaban Item 2 Produktivitas Kerja	133
Gambar 4.26 Tahapan Kuartil Jawaban Item 3 Produktivitas Kerja	135
Gambar 4.27 Tahapan Kuartil Jawaban Item 4 Produktivitas Kerja	137
Gambar 4.28 Tahapan Kuartil Jawaban Item 5 Produktivitas Kerja	138
Gambar 4.29 Tahapan Kuartil Jawaban Item 6 Produktivitas Kerja	140
Gambar 4.30 Tahapan Kuartil Jawaban Item 7 Produktivitas Kerja	142
Gambar 4.31 Tahapan Kuartil Jawaban Item 8 Produktivitas Kerja	143
Gambar 4.32 Tahapan Kuartil Jawaban Item 9 Produktivitas Kerja	145
Gambar 4.33 Tahapan Kuartil Jawaban Item 10 Produktivitas Kerja	146
Gambar 4.34 Tahapan Kuartil Jawaban Item 11 Produktivitas Kerja	148
Gambar 4.35 Tahapan Kuartil Jawaban Item 12 Produktivitas Kerja	150
Gambar 4.36 Tahapan Kuartil Jawaban Item 13 Produktivitas Kerja	151
Gambar 4.37 Tahapan Kuartil Jawaban Item 14 Produktivitas Kerja	153
Gambar 4.38 Tahapan Kuartil Jawaban Item 15 Produktivitas Kerja	155
Gambar 4.39 Tahapan Kuartil Jawaban Item 16 Produktivitas Kerja	156
Gambar 4.40 Tahapan Kuartil Jawaban Item 17 Produktivitas Kerja	158
Gambar 4.41 Tahapan Kuartil Jawaban Item 18 Produktivitas Kerja	160
Gambar 4.42 Tahapan Kuartil Jawaban Item 19 Produktivitas Kerja	161
Gambar 4.43 Tahapan Kuartil Jawaban Item 20 Produktivitas Kerja	163

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan dari Lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian Diterima Oleh Pihak Dinas/Instansi

Lampiran 3 Angket X dan Y

Lampiran 4 Tabel Rekapitulasi

Lampiran 5 Tabel Penolong Uji Validitas

Lampiran 6 Uji Realibilitas

Lampiran 7 Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan wadah sekumpulan orang-orang untuk berkumpul dalam melakukan kerjasama mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, organisasi berperan penting dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan. Dengan adanya suatu organisasi pekerjaan pegawai akan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan terhadap paradigma system pemerintahan di daerah, yang semula bersifat sentralistik menjadi desentralistik. Hakekatnya adalah pemberian otonomi daerah yang seluas-luasnya, dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan di luar semua urusan pemerintah. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Sejalan dengan prinsip tersebut, Kabupaten Sumedang sebagai daerah otonom yang mempunyai kewenangan untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya berdasarkan asas desentralisasi dan asas pembantuan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat telah membentuk perangkat daerah yang bertujuan membantu tugas Kepala Daerah/Bupati yang menjalankan roda Pemerintahannya melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 9

Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sumedang.

Peraturan Daerah No 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang telah mentautkan dua dinas yaitu Badan Lingkungan Hidup dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan menjadi satu OPD yaitu Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Tautan tersebut menyandingkan urusan wajib lingkungan hidup dan urusan pilihan kehutanan yang masih menjadi kewenangan kabupaten/kota yaitu pengolahan Taman Hutan Raya (Tahura) menjadi jalinan rangkaian tugas pokok dan fungsi yang di tuangkan dalam peraturan Bupati Sumedang No 12 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan struktural Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan .Kaitan hal tersebut dalam rangka pengelolaan kedua hal tersebut di atas guna mencapai target kinerja RPJMD Kabupaten Sumedang 2014-2018 maka ditautkanlah pula Rencana Strategis kedua OPD sebelumnya dalam satu dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang tahun 2014-2018.

Dua periode tahun anggaran (2017-2018) yang merupakan sisa rangkaian daur RPJMD menjadi momentum untuk mengakselerasi target-target capaian kinerja kedua urusan diatas sehingga keberadaan RENSTRA Dians Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang tahun 2014-2018 memegang peranan yang sangat penting agar pembangunan dapat berjalan secara sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang

di hadapi Kabupaten Sumedang khususnya di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Selain itu penyusunan RENSTRA ini dapat berfungsi sebagai :

1. Acuan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Lingkungan Hidup dan Kehutanan.,
2. Dasar penilaian kinerja Kepala Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.
3. Menjadi acuan penyusunan LAKIP Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan.

Sejalan dengan perkembangan dewasa ini salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang baik, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas fungsinya dan memenuhi aspirasi masyarakat serta terbebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme.

Produktivitas pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi,objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relative singkat.

Produktivitas kerja bukan semat-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dikerjakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana dia bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu dinas memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan menguntungkan badi dinas tersebut.

Pada umumnya suatu intansi/dinas selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk menunjukkan bahwa intansi/dinas tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan oleh pegawai dan pekerjaannya dan seberapa besar yang diperoleh dari dinas/intansi tempat pegawai bekerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan intansi/dinas. Bagi individu tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran proses pekerjaan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas kerja meningkat. Dengan demikian maka semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Begitu pula yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, berdasarkan pengamatan awal ternyata masih ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya produktivitas Kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat diketahui dari adanya indikasi-indikasi sebagai berikut :

- a. Masih terbatasnya kemampuan pegawai dalam memahami pengetahuan pekerjaan serta tugas pokok dan fungsi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. sehingga pekerjaan yang di embannya terselesaikan tidak tepat waktu.
- b. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan tim yang mana masih mengandalkan satu sama lain untuk mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan sehingga hanya satu orang pegawai yang menyelesaikan tugasnya.
- c. Kurangnya ketelitian dalam bekerja sehingga membuat hasil kerja kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang menyimpan dokumen atau hasil pekerjaannya dimana saja tidak sesuai dengan tempatnya sehingga menyulitkan untuk ditemukan kembali.
- d. Masih kurangnya motivasi pegawai yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang semangat dalam mengerjakan tugas sehingga tugas yang diberikan pimpinan tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan.
- e. Kurangnya pelatihan pegawai sehingga pegawai kurang dalam pengembangan diri dan pengembangan kemampuannya, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang

hanya melakukan satu tugas saja tidak mampu melakukan tugas yang lainnya sedangkan tugas pegawai tidak hanya satu tugas saja..

- f. Masih kurang disiplin dalam ketepatan waktu hadir dan pulang, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang datang tidak tepat waktu dengan prosedur yang ada dikantor serta pulang dengan waktu yang sangat cepat dibandingkan dengan waktu pulang yang seharusnya..

Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari gejala-gejala sebagai berikut :

- a. Kurangnya rasa tanggungjawab sebagian pegawai terhadap pekerjaannya salah satunya di bidang umum masih terlihat adanya penumpukan pekerjaan di meja sehingga terlihat kurang rapih dan sebagian pegawai yang hendak keluar saat jam kerja tidak memberikan keterangan apapun.
- b. Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, hal ini dapat dilihat dari penumpukan tugas yang ada dimeja pegawai yang tidak terselesaikan sehingga menghambat kepada pekerjaan lain dan hasil kerja tidak maksimal.
- c. Kurangnya hubungan sesama pegawai, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang satu dengan yang lainnya kurang komunikasi dan kurang berinteraksi sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan suatu hubungan yang baik antar pegawai. Contohnya dalam melakukan pekerjaan kelompok masih mengandalkan satu sama lainnya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

- d. Kurangnya pegawai dalam berekreasi sehingga dapat menimbulkan rasa bosan dalam bekerja serta akan timbulnya stres kerja, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang semangat dalam bekerja serta merasa bosan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan.
- e. Terlihat kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawainya, seperti masih adanya sebagian pegawai pada saat jam kerja berleha-leha seperti mengobrol di luar konteks pekerjaan atau bahkan memakai sandal saat bekerja.
- f. Kurangnya rasa nyaman yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan suasana yang tercipta bising atau kurang tenang salah satunya berisik oleh suara televisi yang sangat keras sehingga berkurangnya konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun dalam berdiskusi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KABUPATEN SUMEDANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagai mana disebutkan di atas, maka peneliti memfokuskan masalah dalam penelitian ini, Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang:

1. Seberapa tinggi kepuasan kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa tinggi produktivitas kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan antara kepuasan kerja pegawai Pegawai dan produktivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi produktivitas kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja pegawai dengan produktivitas kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan (kontribusi) bagi pengembangan konsep-konsep dan teori-teori Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen Pemerintah yang dapat di jadikan sebagai bahan acuan dalam hal kepuasan kerja pegawai dengan produktivitas kerja Pegawai.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perbaikan dan penyempurnaan system kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Administrasi

1. Hakekat Administrasi

Pada era globalisasi sekarang ini perkembangan administrasi mengalami kemajuan yang sangat pesat, demikian juga keterkaitan dengan ilmu-ilmu lainnya. Administrasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya *to administer*. Dalam Oxford Advanced Learner's Dictionary of current English (1974) yang dikutip oleh Silalahi (2016: 2-3), kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan).

a. Pengertian Administrasi Secara Sempit

Istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer*. Kata administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mempunyai pengertian yang mencakup *stelselmatige verkrijging en verweking van gegeven* (tata usaha), *bestuur* (manajemen dari kegiatan-kegiatan organisasi) dan *beheer* (manajemen dari sumber daya) (Silalahi, 2007: 2-3).

Menurut Silalahi (2007:5), “administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara

keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain”. Administrasi dalam arti sempit ini lebih tepat disebut tata usaha (*clerical work, office work*).

Dalam melakukan suatu pencatatan data dan informasi maka akan memudahkan pegawai dan pimpinan untuk melakukan suatu rekapan data yang dimana nantinya akan diperlukan untuk kepentingan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Wajong (dalam Silalahi, 2007: 5) berpendapat bahwa, “kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tata usaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi secara sempit yaitu pekerjaan tata usaha untuk penyusunan dan pencatatan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.

b. Pengertian Administrasi Secara Luas

Kegiatan tata usaha dipandang sebagai pekerjaan intern yang melibatkan manusia serta sarana dan prasarana ketatausahaan dalam kerangka kerja sama yang dimaksudkan untuk tercapainya tertib administratif dalam hal informasi, sehingga akan memperlancar arus informasi khususnya, baik dalam proses komunikasi maupun dalam proses pengambilan keputusan.

Sementara itu, administrasi dalam arti luas menurut Siagian (2007:30) yaitu “Keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang

didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Waldo (dalam Silalahi, 2007: 9) memberikan pengertian administrasi sebagai, “suatu upaya manusia yang kooperatif, yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi”.

Artinya manusia yang kooperatif itu adalah suatu sistem yang didasarkan pada alasan bahwa manusia sebagai makhluk individu yang berbeda satu sama lain sehingga konsekuensi logisnya manusia harus menjadi makhluk sosial, makhluk yang berinteraksi dengan sesama. Serta rasa rasionalitas yang tinggi, dimana rasionalitas itu adalah konsep normatif yang mengacu pada kesesuaian keyakinan seseorang dengan seseorang alasan untuk percaya, atau tindakan seseorang dengan alasan seseorang untuk bertindak.

Sedangkan menurut Robbins (dalam Silalahi, 2007: 9) mengatakan bahwa *administration is the universal process of efficiently getting activities completed with and through other people.* (Keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dengan dan melalui orang lain).”

Dengan demikian dapat dirumuskan suatu batasan tentang administrasi, yaitu sebagai suatu kegiatan manusia mendayagunakan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasional yang telah ditentukan.

a. Unsur-unsur Administrasi

Untuk memahami administrasi secara luas, penulis mengemukakan beberapa teori yang di sampaikan oleh Silalahi (2009:100) mengenai unsur-unsur ilmu administrasi, yaitu:

1. Organisasi.
2. Manajemen
3. Kepemimpinan
4. Pengambilan Keputusan.
5. Komunikasi.

Menurut Silalahi mengenai unsur-unsur ilmu administrasi adanya perbedaan dengan pendapat Anggara, dimana menurut silalahi setiap organisasi memiliki suatu manajemen yang baik serta manajemen yang baik pasti memiliki pemimpin yang sangat bertanggung jawab dalam melakukan suatu pengambilan keputusan serta setelah pengambilan keputusan dilakukan maka di komunikasikan kepada pegawai nya.

Sedangkan menurut Anggara (2012:29) mengenai unsur-unsur ilmu administrasi, yaitu:

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Komunikasi
4. Kepegawaian
5. Keuangan Perbekalan
6. Tata usaha
7. Hubungan Masyarakat

Sedangkan menurut Anggara sebuah organisasi harus memiliki suatu manajemen yang memiliki kepositifan dalam hal manajemen serta komunikasi yang dilakukan dalam kepegawaian harus berjalan dengan baik, dimana keuangan perbekalan harus sesuai dengan apa yang dikelola oleh organisasi serta tata usaha yang melakukan suatu rekapan keuangan, dimana adanya hubungan masyarakat yang baik agar masyarakat bisa menerima dengan baik pada organisasi yang akan dikelola.

Senada dengan pendapat diatas menurut Winorogo (2000:75) unsur-unsur ilmu administrasi yaitu:

1. Organisasi
2. Manajemen.
3. Komunikasi.
4. Kepegawaian.
5. Perbekalan.
6. Keuangan.
7. Ketatausahaan.
8. Hubungan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur ilmu administrasi yaitu bagian-bagian kegiatan yang menjadi kerangka yang harus ada di dalam kegiatan-kegiatan penataan pelaksanaan administrasi.

2. Hakekat Administrasi Negara

Administrasi publik di Indonesia lebih dikenal dengan istilah Administrasi Negara, merupakan salah satu aspek kegiatan pemerintahan. Atmosudiro (dalam Iskandar, 2014:54), memberikan definisi Administrasi Negara sebagai organisasi dan administrasi serta unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan.

Administrasi negara adalah suatu proses penentu dalam pencapaian tujuan negara dengan menggunakan semua sumber yang ada secara efisien melalui pejabat-pejabatnya secara terorganisir dan terkoordinasi dengan menerapkan perencanaan, pembuatan keputusan, penataan sumber-sumber, persuasi, kepemimpinan dan penilaian serta pengawasan.

Menurut Dimock dan Dimock (dalam Iskandar, 2014:17) :

Yang dimaksud administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan yang lebih luas, yaitu suatu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai

darisatu keluarga hingga perserikatan bangsa-bangsa disusun digerakkan dandikemudikan. Administrasi negara juga merupakan bagian dari ilmu politik yang mempelajari penentuan kebijaksanaan negara dalam suatu proses.

Dimock dan Dimock (dalam Iskandar, 2014:17) menambahkan bahwa :

“Administrasi negara adalah suatu ilmu yang mempelajari apa yang dikehendaki rakyat melalui pemerintah, dan cara memperolehnya”. Sejalan dengan Thoha (dalam Iskandar, 2014:17) mengemukakan bahwa ilmu administrasi negara ini diturunkan dari ibu administrasi dan ayah politik.

Robbins (dalam Iskandar, 2014:18) mengemukakan bahwa: “*Administrations is the universal process of effeciency getting activities completed with and throught other people*” (administrasi adalah keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dan melalui orang lain). Sedangkan Waldo (dalam Iskandar, 2014:18), mendefinisikan bahwa Administrasi Negara sebagai suatu organisasi dan manajemen manusia dalam pemerintahan guna mencapai tujuan-tujuan dalam pemerintahan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu administrasi merupakan suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur unsur-unsur negara.

Dari sekian pernyataan/definisi tentang administrasi negara, bila disimak bahwa administrasi negara itu tidak terlepas dari manajemen pengelolaan dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan adanya manajemen karena ada organisasi. Suatu organisasi tentunya ada yang memimpin dan seorang pemimpin organisasi dalam kepemimpinannya adalah mengatur manusia juga sebagai sumber daya yang dapat digerakkan dalam proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Proses administrasi negara sebagai proses politik seperti yang dikemukakan Dimock dan Dimock (dalam Iskandar, 2014:30) :”*The administration process is an integral part of the political process of nation*”.

3. Ruang Lingkup Administrasi Negara

Ada beberapa ruang lingkup administrasi suatu negara, menurut Nikolaor Henry (2012) ada beberapa ruang lingkup, yaitu:

1. Organisasi publik yang memiliki prinsip suatu model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Management publik. Dalam management publik cakupannya ilmu dan sistem manajemen, anggaran publik, evaluasi program, produktifitas dan lain-lain.
3. Implementasi. Hal ini memiliki arti berkaitan pendekatan untuk kebijakan publik dan implementasi dari kebijakan tersebut, administrasi pemerintah, privatisasi dan etika birokrasi.

a. Organisasi

Setiap individu akan berhubungan dengan bermacam-macam orang yang begitu kompleks dan bersangkutan dengan kebutuhan yang beragam. Disadari atau tidak, setiap individu selalu berada, dibesarkan dan menjadi anggota organisasi. Pada dasarnya organisasi itu ada karena organisasi mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu-individu.

Menurut Siagian (1980) yang dikutip Silalahi (2016:124), mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Definisi organisasi sangat beragam, namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerjasama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan antara lain yaitu wadah atau tempat terselenggaranya administrasi, di dalamnya terjadi berbagai hubungan antar individu maupun kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar, terjadinya kerjasama dan pembagian tugas serta berlangsung proses aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing. Dengan adanya organisasi dapat terlihat jelas pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam dunia kerja lainnya terlihat apabila diingat bahwa bergerak tidaknya suatu organisasi ke arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan organisasi akan tercipta keterpaduan pikiran, konsepsi, tindakan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap orang yang saling bersatu untuk mencapai tujuan.

b. Manajemen

Suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya harus digerakan dengan suatu proses yang dinamik dan khas. Proses yang dinamik dan khas ini lazim disebut dengan istilah “Manajemen”. Orang-orang yang melaksanakan manajemen lazim disebut dengan istilah “manajer” atau anggota-anggota manajemen.

Untuk memperjelas arti manajemen, dibawah ini penulis mengutip beberapa pengertian atau definisi para ahli dibidang manajemen, pendapat mana saling berbeda satu sama lain walaupun selalu terdapat unsur kesamaannya.

Menurut Ulbert silalahi (2013: 3) yaitu sebagai berikut:

Secara etimologis manajemen atau *management* berasal dari kata “*manage*”, kata “*manage*” berasal dari kata “*manus*”, yang berarti “*to control by hand*” atau “*gain results*”. “*Gain results*” mencakup dua makna, pertama, “*the achievement of results*”; dan kedua “*personal responsibility by the manager for results being achieved*”. Konsep manajemen lebih luas dari sekedar “*the achievement of results*” dan “*personal responsibility by the manager for results being achieved*” juga lebih luas dari hanya sekedar dari pengelolaan, pembinaan, ketatalaksanaan, pengurusan. Ini tampak dalam definisi manajemen yang dapat di kategorikan berdasarkan tataran atau ranah praktis dan teoritis.

John A Pearce II dan Richard B. Robinson yang dikutip dalam Silalahi

(2013: 5) yaitu sebagai berikut:

Management is the process of optimizing human, material, and financial contributions for the achievement of organizational goals. manajemen adalah proses mengoptimalkan manusia, material, dan kontribusi keuangan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat ditarik kesamaan-

kesamaan dalam berbagai macam definisi yaitu:

1. manajemen selalu diterapkan dalam hubungan dengan usaha suatu kelompok manusia dan tidak terhadap sesuatu usaha satu orang tertentu.
2. dalam pengertian manajemen selalu terkandung adanya sesuatu tujuan tertentu yang akan dicapai oleh kelompok yang bersangkutan.

Agar tujuan atau hasil dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka administrasi negara mengenal beberapa prinsip manajemen. Pengertian prinsip manajemen adalah suatu pernyataan atau suatu kebenaran pokok yang memberikan petunjuk kepada pemikiran atau tindakan yang akan diambil

(Silalahi, 2016: 158-161). Selanjutnya Silalahi (2016: 158-161) dalam buku yang sama menyatakan bahwa: “ Prinsip utama daripada manajemen adalah efisiensi (daya guna) dan efektivitas (hasil guna) dalam mencapai hasil atau tujuan yang direncanakan”.

Dalam membicarakan prinsip-prinsip ini, Fayol memberikan saran bahwa setiap kekakuan (*rigidity*) dalam administrasi tidak perlu ada atau absolut. Menurut Fayol yang dikutip Silalahi (2016: 161) semua prinsip-prinsip administrasi/manajemen adalah luwes (*flexible*), dan menyesuaikan dengan situasi yang ada.

Manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses kegiatan dari seorang pimpinan yang harus dilaksanakan dengan menggunakan cara-cara pemikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama orang lain agar tujuan yang ditentukan lebih mudah terwujud. Dalam proses tersebut manajemen mempunyai sejumlah fungsi yang harus dilaksanakan.

Untuk memperoleh pengertian dan pemahaman yang sama terhadap variabel penelitian sebagai landasan teoritis dikemukakan berbagai pendapat dan definisi dari para ahli mengenai fungsi-fungsi manajemen tersebut, yaitu:

Menurut pendapat George R. Terry yang dikutip Silalahi (2016: 165), membagi fungsi manajemen menjadi 4 (empat) yaitu:

- a. perencanaan (*Planning*)
- b. pengorganisasian (*Organizing*)
- c. penggerakan (*Actuating*)
- d. pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)

Dimana dalam fungsi manajemen tersebut terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Segala kegiatan harus terarah kepada sasarannya, mengingat kegiatan yang tidak terarah kepada sasarannya hanyalah merupakan pemborosan terhadap tenaga kerja, uang, waktu dan materi atau dengan kata lain merupakan pemborosan terhadap *tools of management*.

Menurut Siagian (2016: 165), membagi fungsi manajemen ke dalam empat bagian, yaitu:

- a. perencanaan(*Planning*)
- b. pengorganisasian(*Organizing*)
- c. pemberian motivasi(*Giving Motivation*)
- d. pengawasan(*Controlling*)
- e. penilaian(*Appraisal*)

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, jelas menunjukkan bahwa klasifikasi maupun mengenai fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh para ahli terdapat perbedaan satu dengan yang lain, akan tetapi dari perbedaan tersebut apabila ditelaah lebih mendalam terdapat beberapa fungsi manajemen dimana mereka mengemukakan hal yang sama, yaitu adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian dan pengawasan atau pengendalian.

4. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Penelitian

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu berkenaan dengan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai, dan ini merupakan wilayah kajiandari Administrasi Negara. Anggara (2016:37)mengemukakan bahwa untuk

menggerakkan personel dalam rangka melakukan kegiatan-kegiatan organisasi yang dipimpin, administrator melakukan administrasi yang berarti memimpin, mengemudikan, mengatur.

Dan kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan produktivitas pegawai, situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehingga apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi maka akan mempengaruhi terhadap produktivitas organisasi yang sangat tinggi.

Produktivitas kerja pegawai menjadi topik yang menarik perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa produktivitas yaitu kemampuan pegawai dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Dilihat dari definisi tersebut Administrasi Negara memiliki kaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan produktivitas kerja, karena hubungan internal mampu dikelola atau dikendalikan oleh suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan suatu kepuasan kerja pegawai dan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2000:121) memberikan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.

Sedangkan Hasibuan (2004:10) mengemukakan bahwa :”MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Kemudian Sofyandi (2009:6) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Sementara itu Mangkunegara (2002:2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mencapai berbagai tujuan dari individu, organisasi, masyarakat yang di dalamnya diawali dengan proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

C. Kajian Teori Variabel

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Blum (2006:104) Pengertian kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Handoko (Sutrisno,2017:75, mengemukakan:

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Untuk lebih memahami pengertian kepuasan kerja, Menurut Tiffin (dalam Sutrisno,2015), kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja . Sedangkan Handoko (dalam Sutrisno, 2017: 75) memberikan definisi sebagai berikut:

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Menurut Indrawijaya (2009:72) : “ Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan

seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam Sutrisno,2017 :77) adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan;
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan;
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Mangkunegara (2009:120). faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cegmi dan Claypool (dalam Sutrisni,2017:78-79), mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah:

1. Prestasi
2. Penghargaan
3. Kenaikan jabatan
4. Pujian

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang sehingga itu sangat perlu diperhatikan baik oleh pimpinan organisasi maupun pegawai itu sendiri agar saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Meningkatkan Kepuasan Kerja Menurut Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (job rotation), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (job enlargement), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugastugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (skill-based pay), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (merit pay), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran

berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (Flextime), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4) Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dimana dalam kepuasan kerja ada beberapa dimensi menurut para ahli yaitu :

Menurut Blum (dalam Sutrisno,2017:77) dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor individual

Adapun indikator untuk dimensi faktor individual yaitu:

1. Umur
2. Watak
3. Harapan
4. Kemampuan
5. Tanggungjawab

2. Faktor sosial

Adapun indikator untuk dimensi faktor sosial yaitu :

1. Hubungan kekeluargaan
2. Pandangan masyarakat
3. Kesempatan berekreasi
4. Kebebasan berpolitik
5. Kegiatan perserikatan pekerja
6. Hubungan masyarakat
7. Hubungan sesama pegawai

3. Faktor utama dalam pekerjaan

Adapun indikator untuk dimensi faktor utama dalam pekerjaan yaitu :

1. Upah/gaji
2. Pengawasan
3. Ketentraman kerja
4. Kondisi kerja
5. Kesempatan untuk maju
6. Reward
7. Keamanan
8. Kenyamanan

Dari ketiga dimensi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu suatu filsafat yang memiliki pandangan moral, politik atau sosial yang menekankan suatu kemerdekaan manusia serta kepentingan bertanggung jawab dan kebebasan sendiri. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kehidupan berkelompok dalam organisasi, dengan berorganisasi membuat seseorang yang tergabung di dalamnya mempunyai hasrat kepemilikan berorganisasi yang tinggi.

Menurut Glimer (dalam Sutrisno,2017:77-78), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi *turn over*;
6. Faktor intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Edy Sutrisno (2010:99) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa : Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif

atau suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut *Encyclopedia Britania* (dalam Sedarmayanti, 2011:196) disebutkan bahwa, “produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu”.

Sedangkan menurut *National Productivity Board (NPB) Singapore*, dikatakan bahwa “produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan perbaikan” (Sedarmayanti, 2011:196).

Mali (Sedarmayanti, 2011:198) mengatakan bahwa:

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya agar secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa produktivitas merupakan rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sumber-sumber produktivitas kerja menurut (Sedarmayanti,2004). tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit
2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.
4. Penggunaan ruangan 17 Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.
5. Penggunaan material/bahan dan uang Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.

Prinsip- Prinsip Produktivitas Kerja menurut (Hasibuan, 2006) .Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
2. Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
3. Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.
4. Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
5. Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

b. Dimensi Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting , bagi para karyawan yang ada di perusahaan atau organisasi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk

mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu dimensi menurut Edy Sutrisno (2012 :104-105), sebagai berikut :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

Adapun indikator untuk dimensi kemampuan yaitu :

- 1) Pengetahuan pekerjaan
- 2) Penguasaan pada aturan
- 3) Kemampuan mempengaruhi orang lain

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerjabagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

Adapun indikator untuk dimensi meningkatkan hasil yang dicapai yaitu :

- 1) Kerjasama
- 2) Inisiatif
- 3) Teliti dalam bekerja

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dari hari sebelumnya.

Adapun indikator untuk dimensi semangat kerja yaitu :

- 1) Etos kerja
- 2) Penghargaan
- 3) Motivasi

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

Adapun indikator untuk dimensi pengembangan diri yaitu :

- 1) Pendidikan
 - 2) Pelatihan
 - 3) Diklat khusus
5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk menghasilkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Adapun indikator untuk dimensi mutu yaitu :

- 1) Kuantitas
 - 2) Kualitas
 - 3) Kecekatan mental
6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Adapun indikator untuk dimensi efisiensi yaitu :

- 1) Ketepatan waktu hadir dan pulang
- 2) Ketepatan gunaan
- 3) Tersedianya sumber daya yang memadai
- 4) Adanya kejelasan dalam perencanaan kegiatan organisasi
- 5) Adanya anggaran yang cukup.

Sedarmayanti (2009) mengemukakan empat faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, adalah:

1. Sikap mental, seperti etika untuk bekerja secara etik, dan disiplin yang diterapkan
2. Keterampilan dalam bekerja, seperti kecakapan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan mengukir pengalaman kerja sebagai salah satu kontribusi dalam menjalankan kinerja organisasi
3. Iklim kerja, antara lain hubungan kerja yang terjalin diantara bawahan maupun terhadap atasan
4. Jaminan Sosial untuk menunjang produktivitas kerja karyawan yang lebih efektif dan sebagai salah satu bentuk kontribusi nyata dari organisasi dalam menjaga keamanan kerja, antara lain Jaminan pemeliharaan kesehatan dan Jaminan sosial.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “*mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini*”. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa perjuangan, Sedarmayanti (2009). Dimensi dalam produktivitas ini yakni:

- (1) Efisiensi
- (2) Efektivitas
- (3) Kualitas

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dikaji oleh penulis, yaitu :

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas

Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Selain itu dimaksudkan pula untuk memberi gambaran tentang perbedaan dan persamaan fokus masalah dan hasil-hasil penelitian yang dikaji oleh penulis di berbagai universitas lain.

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1.	Disusun oleh Dewi Sartika Handayani (2014) judul hubungan komunikasi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Eigerindo Bandung. Universitas pendidikan indonesia Bandung.	1. Fokus penelitian pada kepuasan kerja . 2. Analisis Kuantitatif.	1. Variabel terikat yaitu komunikasi Karyawan. 2. Lokus penelitian Divisi Marketig PT.Eigerindo Bandung. 3. Karyawan pada Divisi Marketing PT.Eigerindo Bandung.	maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Dimana adapun kriteria baik komunikasi karyawan yaitu 76,78% dan kepuasan kerja karyawan dengankriteria baik dengan hasil 87,23%. Penelitian ini dilakukan di Divisi Marketing

				PT.Eigerindo Bandung
1	2	3	4	5
2	<p>Disusun oleh Mia Sumiati (2019) judul Hubungan Komunikasi Internal Dengan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang.</p> <p>Universitas Sebelas April Sumedang.</p>	<p>1. Fokus penelitian pada kepuasan kerja pegawai</p> <p>2. Analisis Kuantitatif.</p>	<p>1. Variabel terikat yaitu komunikasi internal.</p> <p>2. Lokus penelitian Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang</p>	<p>penelitian ini mengenai hubungan internal communication dengan kepuasan kerja pegawai berada pada kriteria baik dengan hasil analisis mencapai 75,27%. Dan juga kepuasan kerja di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten sumedang berada pada kriteria baik</p>

				<p>pula dengan hasil analisis mencapai 68,77%. Dari analisis korelasi didapat nilai 0,408 yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi internal dengan kepuasan kerja . dari hasil uji signifikan didapat nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $2,04 > 1,96$.</p>
1	2	3	4	5
3	<p>Disusun oleh Desy (2008) Program Studi Psikolog Fakultas Psikolog Universitas Sanata Dharma Yogyakarta</p>	<p>1. Fokus penelitian pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai. 2. Analisis Kuantitatif</p>	<p>1. Lokus penelitian Badan kesehatan Daerah Yogyakarta</p>	<p>berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil adanya hubungan (korelasi) positif antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Hal ini berarti semakin tinggi skor</p>

				kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Kontribusi kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu sebesar 86.7%.
--	--	--	--	---

Hasil dari penelitian terdahulu yang terlampir diatas merupakan hasil penelitian asli yang dilakukan oleh mahasiswa-mahasiswa yang telah selesai melakukan pembuatan laporan dengan observasi serta keaslian laporan tersebut dibuktikan dengan adanya pengujian hipotesis dan perhitungan signifikan serta adanya korelasi antar variabel yang diteliti. Maka dari itu saya menjadikan laporan-laporan tersebut menjadi referensi untuk pembuatan laporan penelitian yang sedang saya kerjakan.

Serta penilitian yang saya lakukan tidak sedikitpun mencotek pada penelitian terdahulu, bahwa penilitian yang saya lakukan asli dengan cara melakukan observasi pada tempat yang diteliti.

E. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Pegawai

Menurut Robbins (2012) pandangan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif. Asumsi ini sulit dibuktikan di lapangan, karena banyak karyawan yang tidak puas tetapi mereka tetap produktif, misalnya saja karyawan-karyawan yang bekerjanya dikendalikan oleh mesin-mesin. Apabila ada hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas

korelasinya relatif kecil , dan hubungan itu lebih kuat apabila perilaku karyawan tidak dikendalikan oleh faktor-faktor dari luar. Korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas lebih akurat bagi karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi seperti posisi profesional, manager atau supervisor.

Menurut Wicaksono yang dikutip oleh As'ad (2000), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum kepuasan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas, kualitas, dan pelayanan. Bagi manajemen organisasi tetap penting untuk mengusahakan hubungan yang positif antara kepuasan dengan produktivitas kerja, meskipun hal ini tidak mudah apabila data kepuasan dan produktivitas semua organisasi dikumpulkan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka kepuasan kerja pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja pegawai karena rasa puas yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penulis dalam penelitian ini berangkat dari kondisi kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dewasa ini masih belum memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat.

Kondisi faktual memperlihatkan masih buruknya pelayanan yang diberikan oleh Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Pelayanan oleh Pegawai masih sering tidak efektif, tidak efisien, berbelit-belit, kurang profesional, prosedurnya tidak jelas, tidak ada kepastian waktu dan biaya, belum optimal memanfaatkan teknologi informasi, sektoral, rentan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), partisipasi masyarakat kurang, sikap aparat tidak menyenangkan, tidak adanya *reward and punishment*, diwarnai budaya paternalisme, dan sebagainya.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan maupun pembangunan diharapkan dapat terlaksananya berbagai kebijakan dan program oleh seluruh sektor atau lembaga pemerintahan. Berbagai pelaksanaan program dan pencapaian sasaran pembangunan yang merupakan kegiatan yang bersifat antar sektor dan antar lembaga. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi antar sektor atau antar lembaga dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Proses penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pencapaian tujuan di atas berlangsung dalam organisasi pemerintahan. Menurut Rogers (dalam Silalahi, 2009:215) mengemukakan bahwa: “Organisasi merupakan struktur dimana terlaksana proses kegiatan pencapaian tujuan melalui operasi dan interaksi antarunit bagian secara harmonis, dinamis dan pasti”.

Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2000; Ivancevich dan Matteson, 2002). Seorang karyawan

yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif sebagai hasil persepsi pengalaman selama masa kerja seseorang. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi masa lalu, bukan masa yang akan datang. Berdasarkan definisi ini ada tiga aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai/*values* apa yang diinginkan individu secara sadar atau tidak untuk diraih.
- b. Masing-masing karyawan memiliki pandangan yang berbeda tentang nilai mana yang penting dalam menentukan bentuk dan kepuasan kerja.
- c. Persepsi seseorang mengenai keadaan sekarang berhubungan dengan nilai-nilai yang berarti bagi individu.

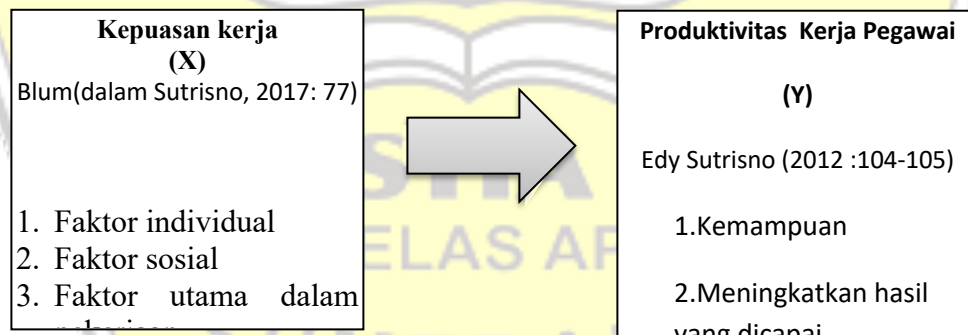
Persepsi seseorang karyawan belum tentu merupakan refleksi konkret yang lengkap mengenai suatu pekerjaan dan masing-masing individu bisa memiliki persepsi yang berbeda terhadap situasi yang sama (Rivai, 2001).

Produktivitas akan berdampak pada pelayanan yang semakin responsif, meningkatkan *cash flow*, memperluas pengembangan usaha, dan meningkatkan laba. Perbaikan produktivitas juga memungkinkan organisasi semakin kompetitif ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Menurut “*the national center productivity and quality of working life*” yang dikutip oleh Atmosoeparto (2001), perbaikan produktivitas membutuhkan dukungan dari manajemen puncak, pengakuan dari peran kunci karyawan, pengertian dari semua jenjang

dalam organisasi akan maksud dan tujuan perbaikan produktivitas, mengembangkan sasaran dan tolak ukur untuk mengetahui pencapaian sasaran dan perbaiki dalam *productivity sought* tanpa mengganggu kerja.

Menurut pandangan filosofis, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai suatu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan, dengan semboyan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini”. Pandangan dan sikap mental tersebut diharapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai saling berkaitan satu sama lainnya. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai

2. Hipotesis

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang cukup baik.
- b. Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang cukup baik.
- c. Terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

Adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

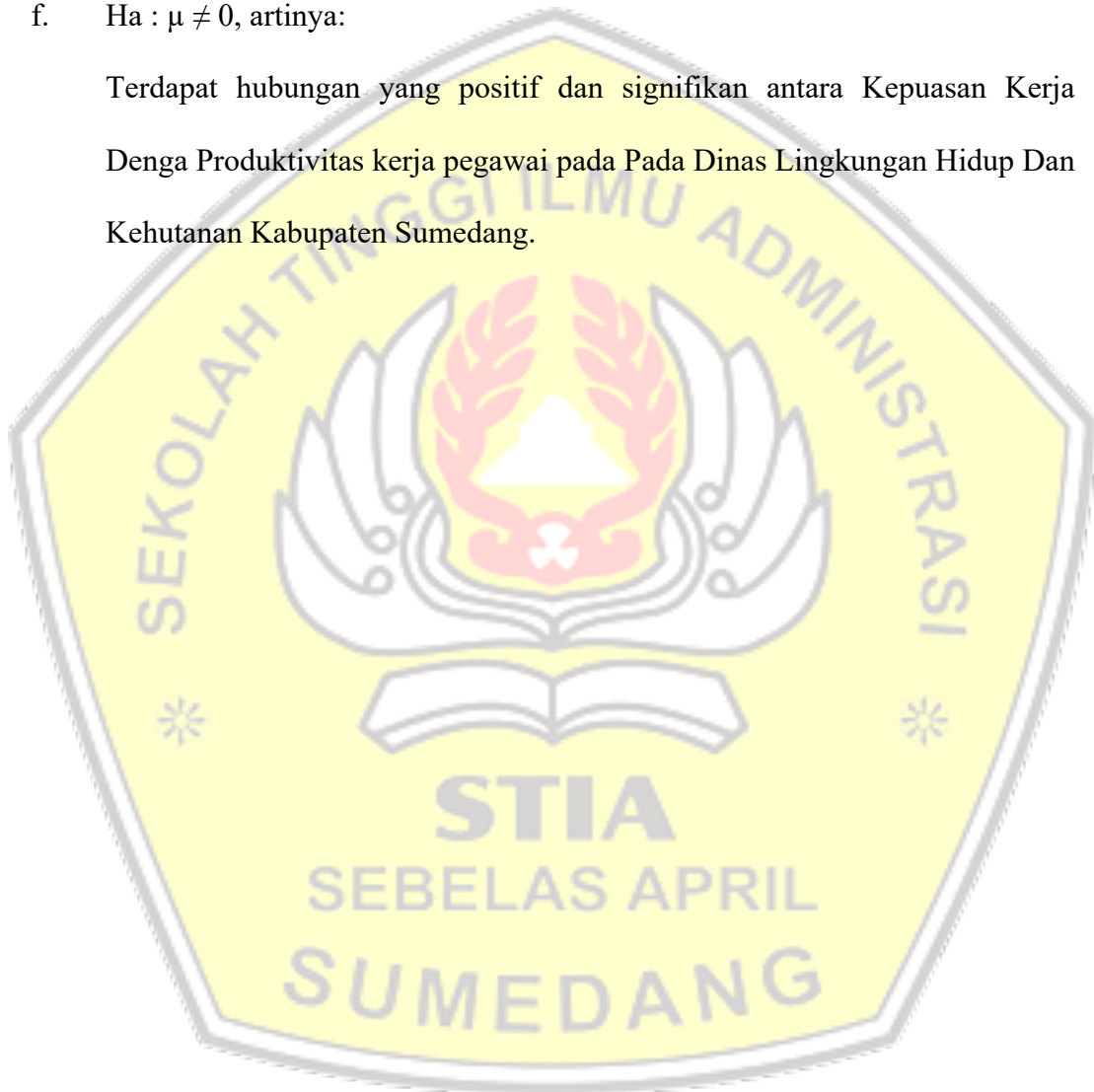
- a. $H_0 : \mu < 75\%$, artinya:
Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari kriteria ideal yang ditetapkan.
- b. $H_a : \mu \geq 75\%$, artinya:
Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal yang ditetapkan.
- c. $H_0 : \mu < 75\%$, artinya:
Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai kurang dari 75% dari kriteria ideal yang ditetapkan.
- d. $H_a : \mu \geq 75\%$, artinya:
Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal yang ditetapkan.

e. $H_0 : \mu = 0$, artinya :

Tidak terdapat hubungan yang positif dan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas kerja pegawai pada Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

f. $H_a : \mu \neq 0$, artinya:

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas kerja pegawai pada Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode yang akan digunakan adalah metode *Survey*. Metode *Survey* adalah metode riset dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Menurut Sugiyono (2013:11) pengertian metode *Survey* yaitu:

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologi maupun psikologis.

Penelitian menggunakan metode *Survey* ini diharapkan akan mampu memecahkan masalah dan akhirnya dapat mengungkapkan dimensi-dimensi yang bermanfaat bagi pengembangan rekomendasi yang mengacu kepada implementasi kebijakan dimasa depan. Untuk mendapatkan fakta-fakta dari fenomena yang ada dicari data faktual dari variabel-variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

Selanjutnya Iskandar (2014:256) mengemukakan pula bahwa metode *Survey* merupakan proses pengumpulan informasi melalui sampel penelitian. *Survey* akan digunakan untuk mendapatkan data yang diharapkan dengan melalui pengamatan. Oleh karena itu penelitian akan dilakukan secara menyeluruh untuk mencari hasil yang dapat digunakan untuk suatu tindakan metode *Survey*.

Beberapa alasan yang memperkuat peneliti menggunakan metode survey adalah sebagai berikut:

1. Waktu penelitian yang relatif cepat dengan biaya yang relatif lebih murah
2. Memberikan informasi yang lebih luas (*comprehensive*)
3. Memberikan hasil dengan tingkat ketelitian yang lebih tinggi (*accuracy*)
4. Memungkinkan penghematan dari segi waktu dan biaya.

B. Definisi Operasional Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian inivariabel yang akan diukur terdiri dari satu buah variabel bebas dengan notasi X dan satu variabel terikat dengan notasi Y. Adapun untuk pembahasan selanjutnya maka peneliti memberikan definisi oprasional variabel dan hipotesis yang telah dirumuskan di atas sebagai berikut :

1. Hubungan yang dimaksud adanya hubungan atau keterkaitan yang erat ke arah yang sama antara variabel kepuasan kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.
2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterimadalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
3. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi,objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relative singkat.

Adapun oprasionalisasi variabel yang digunakan sebagai instrumen oada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3.1 dan 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Oprasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan kerja (X) menurut Blum (dalam Sutrisno,2017:77)	1. Faktor Individual	1. Umur	1
		2. Watak	2
		3. Harapan	3
		4. Kemampuan	4
		5. Tanggungjawab	5
	2. Faktor Sosial	1. Hubungan kekeluargaan	6
		2. Pandangan masyarakat	7
		3. Kesempatan berekreasi	8
		4. Kebebasan berpoliyik	9
		5. Kegiatan perseriakatan pekerja	10
		6. Hubungan masyarakat	11
		7. Hubungan sesama pegawai	12
	3. Faktor utama dalam pekerjaan	1. Upah/gaji	13
		2. Pengawasan	14
		3. Ketentraman kerja	15
		4. Kondisi kerja	16
		5. Kesempatan untuk maju	17
		6. Reward	18
		7. Keamanan	19
		8. Kenyamanan	20

Tabel 3.2
Oprasional Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	No item
Produktivitas kerja (Y) Edy Sutrisno (2012 :104-105)	1. Kemampuan	a. Pengetahuan pekerjaan	1
		b. Penguasaan pada aturan	2
		c. Kemampuan mempengaruhi orang lain	3
	2. Meningkatkan hasil yang dicapai	a. Kerjasama	4
		b. Inisatif	5
		c. Teliti dalam bekerja	6
	3. Semangat kerja	a. Etos kerja	7
		b. Penghargaan	8
		c. Motivasi	9
	4. Pengembangan diri	a. Pendidikan	10
		b. Pelatihan	11
		c. Diklat khusus	12
	5. Mutu	a. Kuantitas	13
		b. Kualitas	14
		c. Kecekatan mental	15
	6. Efisiensi	a. Ketepatan waktu hadir dan pulang	16
		b. Ketepatan gunaan	17
		c. Tersedianya sumber daya yang memadai	18
		d. Adanya kejelasan dalam perencanaan kegiatan organisasi	19
		e. Adanya anggaran yang cukup.	20

C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang berupa objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan ciri tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018:80),, sebagai berikut “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik suatu kesimpulan”.

Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) mengatakan bahwa: “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemn yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.”

Nazir (2005:271) menyatakan bahwa:

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan ppulasi finit sedangkan, jika jumlah indivdu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi finit. Sebaliknya, jumlah pelemparan mata dadu yang terus menerus merupakan populasi infinit.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 180 orang yang merupakan seluruh pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Banyaknya	Keterangan
1	Kepala	1	PNS
2	Sekretariat	11	PNS
3	Bidang penataan dan penataan hukum lingkungan	5	
4	Bidang pengendalian dan peningkatan kapasitas lingkungan	5	PNS
5	Bidang pengelolaan sampahb dan pertamanan	5	PNS
6	Bidang kehutanan	10	PNS
7	UPTD	84	PNS
	Jumlah	118	

2. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan adalah *Cluster random sampling*. Menurut Iskandar (2014:233) *Cluster Random Sampling (CRS)* adalah teknik menarik sampel dari kelompok-kelompok/unit-unit yang kecil atau *Cluster* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Populasi dibagi dulu atas kelompok berdasarkan area atau *Cluster*.
2. Anggota sub populasi tiap *cluster* tidak perlu homogen.
3. Beberapa *Cluster* dipilih sebagai sampel.
4. Memilih anggota unit dari sampel *Cluster*.
5. Randomisasi penarikan sampel pada saat memilih *Cluster*

3. Sampel Penelitian

Untuk mendapatkan jumlah sampel minimum digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel minimum

N = Jumlah populasi

e = Nilai kritis yang diinginkan (10 %).

Jumlah minimum sampel minimum dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{118}{1 + 118(0,1)^2} \quad \frac{118}{1 + 1,18} = \frac{118}{2,18}$$

= 54,13 orang dibulatkan 54 orang

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Studi kepustakaan

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari dan menganalisa berbagai literatur, buku-buku, dan dokumen-dokumen serta referensi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Studi Lapangan, dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk melihat dan mencatat segala kegiatan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, yaitu Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

b. Wawancara

Yaitu digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara

yaitu pengumpulan data dengan meminta penjelasan kepada informan kunci yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

c. Angket

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis mengenai masalah yang sedang diteliti dengan disertai alternatif jawaban yang harus diisi responden. Adapun jenis angket yang diberikan kepada responden adalah jenis angket tertutup yaitu angket yang berisi pernyataan-pernyataan dengan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang mengurutkan nilai skor dari yang terendah sampai yang tertinggi.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data berupa catatan harian lapangan Peraturan Daerah maupun Peraturan Bupati yang merupakan pelengkap hasil observasi, penyebaran angket dan wawancara.

e. Selanjutnya setelah data terkumpul, maka data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik analisis seperti uji validitas dan reliabilitas instrumen.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas suatu alat ukur didefinisikan sebagai sifat suatu ukuran yang memungkinkan peneliti beranggapan bahwa alat ukur itu dapat digunakan untuk mengukur karakter yang hendak diukurnya. (Iskandar, 2014:147). Validitas

adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keakuratan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat ukur itu menghasilkan ukuran yang tepat dalam suatu pengukuran masalah tertentu, dan tidak valid untuk pengukuran masalah yang lain. Alat ukur yang valid dan akurat mempunyai validitas tinggi, sebaliknya alat ukur yang tidak valid memiliki validitas yang rendah. Dalam penelitian ini uji Validitas alat ukur dilakukan melalui:

1. Uji Validitas Konseptual, yaitu melalui validitas isi, validitas konstruk, validitas budaya, dan validitas muka.

Validitas isi adalah suatu jenis validitas yang mempunyai kelogisan secara eksklusif, artinya item-item pertanyaan yang dibuat, sesuai atau berdasarkan struktur teori tertentu.

Validitas konstruk adalah validitas yang konsep-konsep penelitiannya dapat didefinisikan ke dalam variabel-variabel yang sesuai secara operasional.

Validitas budaya adalah validitas yang berkaitan dengan penyesuaian item-item pertanyaan dari suatu budaya terhadap budaya lainnya.

Validitas muka berhubungan dengan kevalidan suatu alat ukur berdasarkan pendapat masyarakat, seperti pendapat anggota DPRD, LSM, dan pendapat para pakar.

2. Alat Validitas Lapangan

Untuk menguji alat ukur di lapangan yang berupa angket, terlebih dahulu dicari angka korelasi bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor yang merupakan jumlah skor tiap butir dari alat ukur tersebut. Didasarkan

pendapat menurut Riduwan (2006:98) dengan menggunakan rumus *Korelasi*

Product Moment Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- $\sum x$ = jumlah skor tiap item
- $\sum y$ = jumlah skor total
- n = jumlah responden

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dilakukan analisis item menurut Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2010:106) menyatakan bahwa :

Item yang mempunyai nilai positif dan dinyatakan valid harus mempunyai nilai minimal 0,3 (>0,3), maka butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, dan apabila koefisien korelasi antara skor item dengan total skor kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid dan tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Sehingga jika hasil r hitung pada uji validitas menunjukkan hasil > 0,3 maka dapat dikatakan valid, namun jika ternyata hasil r hitung pada uji validitas menunjukkan hasil 0,3 maka dikatakan tidak valid.

a. Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Pada pengujian validitas instrumen, peneliti melakukannya dengan cara menganalisis item-item pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan skor item dari

seluruh responden. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah tiap-tiap tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Menurut sugiyono (2001:97) mengatakan bahwa: “Instrumen-instrumen dalam ilmu sosial sudah ada yang baku, karena telah diuji validitas dan realibitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku bahkan belum ada”. Untuk itu, peneliti harus mampu menyusun sendiri instrumen pada setiap penelitian dan menguji validitas dan realibitasnya.

Menurut Iskandar (2005:65) mengemukakan bahwa “validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang terdapat pada suatu penelitian”. Dengan kata lain, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kestabilan suatu alat ukur yang shahih akan mempunyai validitas tinggi, begitu pula sebaliknya alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah.

Uji validitas instrumen adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang akan dilakukan dalam angket. Sehingga dapat dikategorikan ke dalam item instrumen yang layak (valid) dan item instrumen yang tidak layak dipergunakan (tidak valid). Uji validitas ini dilakukan dengan cara uji korelasi antara jawaban responden tiap butir angket dengan hasil keseluruhan, kesimpulannya yang memiliki validitas tinggi akan mengakibatkan hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Setelah data dari penyebaran angket tentang komunikasi organisasi terkumpul maka dilakukan tabulasi sesuai pada tabel 3.4:

Tabel 3.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	ST
1	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	96
2	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
3	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	93
5	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	81
7	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	80
8	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72
9	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	80
10	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
11	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
12	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
13	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
14	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78
15	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
17	5	4	4	5	3	2	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	86
18	5	4	4	5	3	3	2	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	5	86
19	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	78
20	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	78
21	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	85
22	5	3	5	5	5	3	3	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	91
23	5	3	5	5	5	3	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
24	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
25	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
26	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
27	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
28	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
29	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
30	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
31	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
32	4	3	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
33	4	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
34	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
35	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
36	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	95
37	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	95
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
40	3	3	4	5	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
41	3	3	4	5	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
43	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
44	4	3	4	4	3	3	1	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
45	4	3	4	4	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
46	4	3	4	4	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
47	4	3	4	4	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
50	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
51	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	84
52	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	96
53	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	92
54	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	72
Σ	22	21	23	24	20	19	19	12	20	21	16	16	23	23	23	22	23	23	23	23	448
	2	4	0	0	9	9	1	3	6	7	8	9	2	1	7	8	8	2	0	2	2

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong pada setiap item untuk keperluan uji validitas instrumen, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5
Analisis Item 1 Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

RESP	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	3	4	5	6
1	4	96	384	16	9216
2	4	97	388	16	9409
3	4	97	388	16	9409
4	5	93	465	25	8649
5	4	80	320	16	6400
6	4	81	324	16	6561
7	4	80	320	16	6400
8	4	72	288	16	5184
9	4	80	320	16	6400
10	4	96	384	16	9216
11	5	93	465	25	8649
12	3	74	222	9	5476
13	3	74	222	9	5476
14	4	78	312	16	6084
15	4	80	320	16	6400
16	4	81	324	16	6561
17	5	86	430	25	7396
18	5	86	430	25	7396
19	3	86	258	9	7396
20	4	78	312	16	6084
21	3	85	255	9	7225
22	5	91	455	25	8281
23	5	93	465	25	8649
24	4	77	308	16	5929
25	4	77	308	16	5929
26	4	79	316	16	6241
27	4	78	312	16	6084
28	4	78	312	16	6084
29	4	78	312	16	6084

1	2	3	4	5	6
30	4	93	372	16	8649
31	4	93	372	16	8649
32	4	76	304	16	5776
33	4	75	300	16	5625
34	4	75	300	16	5625
35	4	75	300	16	5625
36	5	95	475	25	9025
37	5	95	475	25	9025
38	5	105	525	25	11025
39	5	105	525	25	11025
40	3	75	225	9	5625
41	3	75	225	9	5625
42	3	70	210	9	4900
43	3	70	210	9	4900
44	4	70	280	16	4900
45	4	72	288	16	5184
46	4	72	288	16	5184
47	4	72	288	16	5184
48	4	82	328	16	6724
49	4	83	332	16	6889
50	5	86	430	25	7396
51	5	84	420	25	7056
52	5	96	480	25	9216
53	5	92	460	25	8464
54	4	72	288	16	5184
Σ	222	4482	18619	934	376748

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 54 diperoleh $\Sigma X = 222$, $\Sigma Y = 4482$, $\Sigma X^2 = 934$, $\Sigma Y^2 = 376748$, serta $\Sigma XY = 18619$.

Sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus *Koefisien Korelasi Product Moment* akan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2][n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{54(18619) - (222)(4482)}{\sqrt{[54(934) - (222)^2][54(376748) - (4482)^2]}} \\
&= \frac{1005426 - 995004}{\sqrt{(50436 - 49284)(20344392 - 20088324)}} \\
&= \frac{10422}{\sqrt{(1152)(256068)}} \\
&= \frac{10422}{\sqrt{294990336}} \\
&= \frac{10422}{17175,28} \\
&= 0,60
\end{aligned}$$

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai r_{hitung} selanjutnya diinterpretasikan ke dalam kriteria pengujian instrumen, dimana jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan kriteria pengujian yang ditetapkan ($r_{hitung} \geq 0,26$) maka item tersebut dinyatakan valid.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel komunikasi organisasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sumedang dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena r_{hitung} item 1 ($r_{hitung} = 0,60$) artinya $0,60 > 0,26$ variabel pengelolaan kearsipan sama dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Hasil Analisis Item Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	rhitung	r kritis	Ket
1.	222	4482	934	376748	18619	0,60	0,26	Valid
2.	214	4482	878	376748	18048	0,75	0,26	Valid
3.	230	4482	998	376748	19260	0,57	0,26	Valid
4.	240	4482	1080	376748	20091	0,68	0,26	Valid
5.	209	4482	839	376748	17608	0,69	0,26	Valid
6.	199	4482	763	376748	16739	0,59	0,26	Valid
7.	191	4482	731	376748	16110	0,50	0,26	Valid
8.	123	4482	403	376748	10443	0,30	0,26	Valid
9.	206	4482	826	376748	17352	0,58	0,26	Valid
10.	217	4482	899	376748	18256	0,56	0,26	Valid
11.	168	4482	558	376748	14094	0,36	0,26	Valid
12.	169	4482	565	376748	14199	0,41	0,26	Valid
13.	232	4482	1022	376748	19504	0,71	0,26	Valid
14.	231	4482	1011	376748	19437	0,80	0,26	Valid
15.	237	4482	1059	376748	19904	0,77	0,26	Valid
16.	228	4482	980	376748	19160	0,82	0,26	Valid
17.	238	4482	1066	376748	19982	0,80	0,26	Valid
18.	232	4482	1012	376748	19473	0,80	0,26	Valid
19.	230	4482	994	376748	19318	0,87	0,26	Valid
20.	232	4482	1012	376748	19490	0,87	0,26	Valid

b. Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran validitas terhadap 20 item pernyataan dan indikator variabel produktivitas kerja pegawai. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner tentang produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

RESP	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM NOMOR																				JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	83
2	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	83
3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	83
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	78
6	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	79
7	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	78
8	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	70
9	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	79
10	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	83
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	89
18	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	89
19	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	90
20	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
21	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	90
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	96
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	96
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	74
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	75
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78
30	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	70
31	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	70
32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	65
33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	65
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	65
35	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	65
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	79
41	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	79
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
44	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	71
45	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	71
46	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	70
47	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	70
48	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
49	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
50	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	78
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	78
52	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	89
53	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	89
54	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	70
JML	238	232	212	220	207	210	212	208	232	230	209	224	198	194	214	208	218	203	220	224	4313

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong tiap item untuk keperluan uji validitas instrumen produktivitas kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.8
Analisis Item 1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

RESP	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	3	4	5	6
1	5	83	415	25	6889
2	5	83	415	25	6889
3	5	83	415	25	6889
4	5	100	500	25	10000
5	5	78	390	25	6084
6	5	79	395	25	6241
7	5	78	390	25	6084
8	4	70	280	16	4900
9	5	79	395	25	6241
10	5	83	415	25	6889
11	5	100	500	25	10000
12	4	77	308	16	5929
13	4	77	308	16	5929
14	5	82	410	25	6724
15	4	80	320	16	6400
16	4	80	320	16	6400
17	4	89	356	16	7921
18	4	89	356	16	7921
19	4	90	360	16	8100
20	5	81	405	25	6561
21	4	90	360	16	8100
22	5	96	480	25	9216
23	5	96	480	25	9216
24	4	74	296	16	5476
25	4	75	300	16	5625
26	4	78	312	16	6084
27	4	78	312	16	6084
28	4	78	312	16	6084
29	4	78	312	16	6084
30	4	70	280	16	4900
31	4	70	280	16	4900

1	2	3	4	5	6
32	4	65	260	16	4225
33	4	65	260	16	4225
34	4	65	260	16	4225
35	4	65	260	16	4225
36	5	100	500	25	10000
37	5	100	500	25	10000
38	5	100	500	25	10000
39	5	99	495	25	9801
40	5	79	395	25	6241
41	5	79	395	25	6241
42	4	65	260	16	4225
43	4	65	260	16	4225
44	4	71	284	16	5041
45	4	71	284	16	5041
46	4	70	280	16	4900
47	4	70	280	16	4900
48	4	68	272	16	4624
49	4	68	272	16	4624
50	4	78	312	16	6084
51	4	78	312	16	6084
52	5	89	445	25	7921
53	5	89	445	25	7921
54	4	70	280	16	4900
JML	238	4313	19188	1062	350433

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 54 diperoleh $\sum X = 234$, $\sum Y = 4313$, $\sum X^2 = 1062$, $\sum Y^2 = 350433$, serta $\sum XY = 19188$.

Sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus *Koefisien Korelasi Product Moment* akan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{54(19188) - (238)(4313)}{\sqrt{[54(1062) - (238)^2][54(350433) - (4313)^2]}} \\
&= \frac{1036152 - 1026494}{\sqrt{(57348 - 56644)(18923382 - 18601969)}} \\
&= \frac{9658}{9658} \\
&= \frac{\sqrt{(704)(321413)}}{9658} \\
&= \frac{\sqrt{226274752}}{9658} \\
&= \frac{15042,43}{9658} \\
&= 0,64
\end{aligned}$$

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai rhitung selanjutnya di interpretasikan ke dalam kriteria pengujian instrumen, dimana jika rhitung lebih besar atau sama dengan kriteria pengujian yang ditetapkan (rhitung $\geq 0,26$) maka item tersebut dinyatakan valid.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena rhitung item 1 (rhitung = 0,64) artinya $0,64 > 0,26$ variabel produktivitas kerja pegawai sama dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Hasil Analisis Item Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	rhitung	r _{kritis}	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	238	4313	1062	350433	19188	0,64	0,26	Valid
2.	232	4313	1020	350433	18788	0,69	0,26	Valid

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	212	4313	860	350433	17265	0,81	0,26	Valid
4.	220	4313	916	350433	17765	0,56	0,26	Valid
5.	207	4313	821	350433	16814	0,69	0,26	Valid
6.	210	4313	850	350433	17141	0,82	0,26	Valid
7.	212	4313	856	350433	17275	0,91	0,26	Valid
8.	208	4313	836	350433	16988	0,82	0,26	Valid
9.	232	4313	1020	350433	18835	0,81	0,26	Valid
10.	230	4313	1002	350433	18637	0,73	0,26	Valid
11.	209	4313	825	350433	16894	0,64	0,26	Valid
12.	224	4313	952	350433	18171	0,75	0,26	Valid
13.	199	4313	754	350433	16135	0,78	0,26	Valid
14.	194	4313	734	350433	15883	0,82	0,26	Valid
15.	214	4313	882	350433	17462	0,82	0,26	Valid
16.	208	4313	824	350433	16939	0,88	0,26	Valid
17.	218	4313	906	350433	17687	0,70	0,26	Valid
18.	203	4313	799	350433	16592	0,81	0,26	Valid
19.	220	4313	916	350433	17803	0,67	0,26	Valid
20.	224	4313	948	350433	18171	0,83	0,26	Valid

2. Uji Realibilitas Instrumen

Menurut Selltiz, et.al (dalam Iskandar, 2014 :166) Reliabilitas suatu instrumen pengukuran, didefinisikan sebagai suatu kemampuan instrumen guna mengukur secara konsisten terhadap fenomena yang dirancang untuk diukur.

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan dan konsistensi sehingga bisa digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan tetap sama.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Hasil angket yang terkumpul diberi skor sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, sehingga diperoleh data tentang Kepuasam Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dnas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang,

Alpha Cronbach dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen *skala likert* (1 sampai 5) atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk esai.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} = \frac{(1 - \sum \sigma_b^2)}{\sum \sigma_t^2}$$

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2002:239)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

a. Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan atau konsistensi sehingga bila digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan sama. Adapun teknik yang digunakan bisa dengan mencoba instrumen yang sama kepada responden yang sama, mengajukan pertanyaan yang secara bahasa berbeda, namun maksudnya sama atau mencobakan suatu instrumen yang ekuivalen itu beberapa kali ke responden yang sama.

Diketahui dari data jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja pegawai bahwa dari jumlah responden (n) = 54 diperoleh sebagai berikut:

Langkah ke 1 :

$$\sigma_{bi}^2 = \frac{b - \frac{d^2}{r}}{r}$$

$$= \frac{934 - \frac{222^2}{54}}{54}$$

$$= \frac{934 - \frac{49284}{54}}{54}$$

$$= \frac{934 - 912,66}{54}$$

$$= \frac{21,3}{54}$$

$$= 0,39$$

Langkah ke 2 :

$$\begin{aligned} \sum \sigma b^2 &= 0,39 + 0,55 + 0,33 + 0,24 + 0,55 + 0,54 + 1,02 + 0,23 + 0,7 + 0,49 + 0,65 \\ &\quad + 0,66 + 0,66 + 0,46 + 0,23 + 0,34 + 0,32 + 0,31 + 0,28 + 0,26 + 0,28 + \\ &\quad 0,29 \end{aligned}$$

$$\sum \sigma b^2 = 9,16$$

Langkah ke 3

$$\sigma t^2 = \frac{c - \frac{e^2}{r}}{r}$$

c = sigma Y2

$$\sigma t^2 = \frac{376748 - \frac{4482^2}{54}}{54}$$

$$\sigma t^2 = \frac{376748 - \frac{20088324}{54}}{54}$$

$$\sigma t^2 = \frac{376748 - 372006}{54}$$

$$\sigma t^2 = \frac{4742}{54}$$

$$\sigma t^2 = 87,81$$

Langkah ke 4

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{21}{21-1} \right) \left(1 - \frac{9,16}{87,81} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{21}{20} \right) (1 - 0,10)$$

$$r_{11} = (1,05)(0,9)$$

$$r_{11} = 0,94$$

Berdasarkan tabel diatas variabel Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dikatakan sangat reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0,26 yaitu 0,94. Dikatakan reliabel apabila $r_{11} \geq 0,26$ $r_{tabel} = \text{reliabel}$.

Berdasarkan pengujian instrumen dari 20 item instrumen, yang menyatakan semua valid dan reliabel, sehingga ke 20 item ini dapat di proses untuk analisis selanjutnya.

b. Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan atau konsistensi sehingga bila digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan sama. Adapun teknik yang digunakan bisa dengan mencoba instrumen yang sama kepada responden yang sama, mengajukan pertanyaan yang secara bahasa berbeda, namun

maksudnya sama atau mencobakan suatu instrumen yang ekuivalen itu beberapa kali ke responden yang sama.

Diketahui dari data jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai bahwa dari jumlah responden (n) = 54 diperoleh sebagai berikut:

Langkah ke 1 :

$$\begin{aligned}\sigma b^2 &= \frac{b - \frac{d^2}{r}}{r} \\ &= \frac{1062 - \frac{238^2}{54}}{54} \\ &= \frac{1062 - \frac{56644}{54}}{54} \\ &= \frac{1062 - 1048,96}{54} \\ &= \frac{13,0}{54} \\ &= 0,24\end{aligned}$$

Langkah ke 2 :

$$\begin{aligned}\Sigma \sigma b^2 &= 0,24 + 0,42 + 0,51 + 0,36 + 0,50 + 0,61 + 0,43 + 0,64 + 0,42 + 0,41 + \\ &\quad 0,29 + 0,42 + 0,35 + 0,68 + 0,62 + 0,42 + 0,47 + 0,66 + 0,36 + 0,34\end{aligned}$$

$$\Sigma \sigma b^2 = 9,15$$

Langkah ke 3

$$\begin{aligned}\sigma t^2 &= \frac{c - \frac{e^2}{r}}{r} \\ \sigma t^2 &= \frac{350433 - \frac{4313^2}{54}}{54}\end{aligned}$$

$$\sigma^2 = \frac{350433 - \frac{18601969}{54}}{54}$$

$$\sigma^2 = \frac{350433 - 344480,90}{54}$$

$$\sigma^2 = \frac{5952,1}{54}$$

$$\sigma^2 = 110,22$$

Langkah ke 4

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{20-1} \right) \left(1 - \frac{9,15}{110,22} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{19} \right) (1 - 0,08)$$

$$r_{11} = (1,05)(0,92)$$

$$r_{11} = 0,96$$

Berdasarkan tabel diatas variabel Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup DSan Kehutanan Kabupaten Sumedang dikatakan sangat reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0,26 yaitu 0,96. Dikatakan reliabel apabila $r_{11} \geq 0,26$ $r_{tabel} =$ reliabel.

Berdasarkan pengujian instrumen dari 20 item instrumen, yang menyatakan semua valid dan reliabel, sehingga ke 20 item ini dapat di proses untuk analisis selanjutnya.

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

2. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul selanjutnya data tersebut diolah. Teknik pengolahan data yang digunakan meliputi:

1. Memeriksa kembali instrumen penelitian (alat ukur) yang memuat data hasil penelitian tersebut, untuk mengetahui apakah semua data yang kita harapkan sudah terkumpul ataukah belum.
2. Menuliskan kode-kode pada kategori jawaban responden dalam instrumen penelitian, yaitu berupa angka atau nilai yang sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Membuat tabel-tabel, pengolahan data yang terdiri dari:
 - b. Tabel frekuensi.
 - c. Tabel himpunan data
 - d. Tabel skor total
4. Memindahkan data (kategori jawaban responden) dari instrumen penelitian ke dalam tabel-tabel pengolahan data.
5. Melakukan pengecekan kembali pemasukan data tadi ke dalam tabel-tabel pengolahan data, untuk memperoleh keyakinan bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan sebagaimana mestinya.
6. Melakukan pengelompokkan data sesuai dengan tujuan dan kesimpulan penelitian yang diharapkan.
7. Membuat kerangka analisis data yang mencakup:
 - a. Karakteristik responden
 - b. Hasil uji validitas dan realibilitas alat ukur
 - c. Hasil-hasil pengujian hipotesis
8. Menggunakan analisis data secara kuantitatif (statistik).

2. Teknik Analisis Data

a) Uji Presentase

Untuk menjawab rumusan masalah deskriptif dan hipotesis (a dan b), maka perlu dilakukan perhitungan masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel Kepuasan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari prosentase setiap item.
2. Mencari rata-rata skor tertinggi dan skor terendah.
3. Mencari total skor ideal untuk masing-masing variabel dengan cara jumlah item x jumlah responden x skor tertinggi (5).
4. Menginterpretasikan hasil pengumpulan data ke dalam skala interval total skor ideal masing-masing variabel.
5. Mencari prosentase masing-masing skor total dari hasil pengumpulan data masing-masing variabel dengan cara: skor total : total skor ideal x 100%.

b) Uji Normalitas Data

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2006 : 199). Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*. Langkah-langkah pengujian normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* antara lain sebagai berikut:

1. Susun frekuensi-frekuensi dari tiap nilai teramati, berurutan dari nilai terkecil sampai nilai terbesar. Kemudian susun frekuensi kumulatif dari nilai-nilai teramati itu.
2. Hitung nilai frekuensi kumulatif dengan jumlah responden. Dan hasilnya sebagai $S_n(X)$.
3. Hitung selisih Z-Score dan $F(X)$ pada masing-masing nilai teramati. Dan hasilnya sebagai $F(X)-Z$.

H_0 : Data residual terdistribusi normal, apabila sig vailed $< \alpha = 0,05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig vailed $< \alpha = 0,05$

c) Uji Koefisien Korelasi

Teknik korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor yang merupakan jumlah skor tiap butir dari alat ukur tersebut dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment Pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- $\sum x$ = jumlah skor tiap item
- $\sum y$ = jumlah skor total
- N = jumlah responden

Setelah diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} kemudian untuk menafsirkan nilai tersebut digunakan cara sebagai berikut ini:

- a. Membandingkan harga “r” hitung dengan “r” *Product Moment*.

- b. Menginterpretasikan dengan skala pengukuran menurut Sugiyono (2011:214), seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.10
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Tidak Baik
2.	0,20 -0,399	Kurang Baik
3.	0,40 – 0,599	Cukup Baik
4.	0,60 – 0,799	Baik
5.	0,80 – 1,000	Sangat Baik

d) Uji Signifikan

Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak maka dalam penelitian ini digunakan uji coba dua pihak yaitu uji sigifikansi korelasi produk momen dengan taraf kesalahan 5% didasarkan pendapat Sugiono (1999: 150) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Setelah dihitung nilai statistik uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ dengan rumus statistik uji :

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

Dimana :

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan : bila $t_{hitung} > t_{1/2 \alpha, n-2} \rightarrow$ data valid

bila $t_{hitung} < t_{1/2 \alpha, n-2} \longrightarrow$ data tidak valid

G. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti melaksanakannya di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang, yang berlokasi di Kabupaten Sumedang. Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai dari bulan november 2019 sampai dengan bulan juli 2020. Adapun jadwal penelitian ini seperti pada tabel di bawah ini :



Tabel 3.11
Jadwal Kegiatan Penelitian

Jenis Kegiatan	Tahun 2019/2020																																							
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Survey Lokasi	■																																							
Analisis Permasalahan		■	■																																					
Analisis Kebutuhan			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Pengumpulan Data				■	■	■	■	■	■	■	■	■																												
Penyusunan Bab I, II, III				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																				
Ujian Proposal																					■	■	■	■																
Penyusunan bab IV dan V																									■	■	■	■	■	■	■	■								
Sidang Skripsi																																	■	■	■	■				

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan pada Bab IV, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Arah Deskripsi Data Variabel Penelitian menunjukkan bahwa :
 - a. Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Sumedang menunjukkan kriteria jawaban **Baik** yaitu sebesar 77,26% dari kriteria ideal yang ditetapkan.
 - b. Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang menunjukkan kriteria jawaban **Baik** yaitu sebesar 80,439% dari kriteria ideal yang ditetapkan.
2. a) Hasil Pengujian Korelasional, diperoleh bukti bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai termasuk ke dalam kategori **"KUAT"** sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan mempunyai kaitan satu sama lain.
- b) Hasil Pengujian Signifikansi adalah $t_{hitung} = 8,16 > t_{tabel} = 2,007$, diperoleh bukti bahwa Kepuasan Kerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai signifikan.

B. Saran-Saran

1. Saran Teoritis

Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang fenomena meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pegawai serta perspektif yang berbeda baik melalui pendekatan disiplin ilmu administrasi negara.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis mengajukan saran-saran untuk upaya perbaikan dan langkah-langkah nyata pada variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja Pegawai.

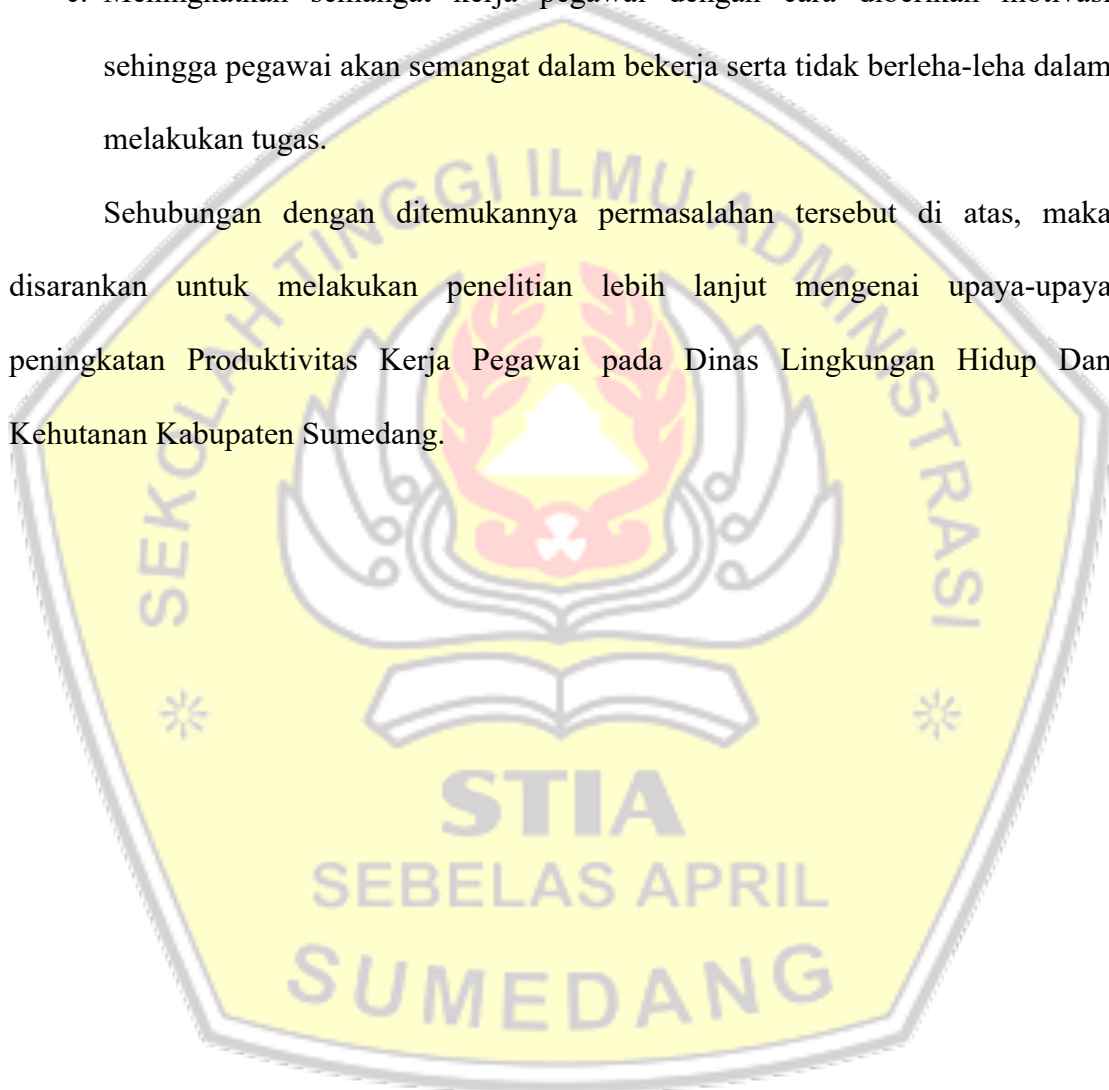
- a. Peningkatan Kepuasan kerja dengan cara memberikan pembelajaran kepada pegawai mengenai arti rasa puas dalam bekerja.
- b. Mengantisipasi hambatan kepuasan kerja dalam faktor individual dengan memberikan pengarahan yang jelas kepada pegawai serta memberikan harapan kepada pegawai.
- c. Meningkatkan ketentraman pegawai melalui peningkatan pendapatan agar para pegawai bekerja lebih baik .

2. Produktivitas Kerja Pegawai

- a. Meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan pengetahuan pekerjaan agar pegawai bekerja lebih produktif.

- b. Meningkatkan pengembangan diri pegawai melalui pendidikan atau pelatihan agar pegawai dapat lebih memahami tugasnya sehingga akan mempercepat dalam pencapaian tujuan..
- c. Meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara diberikan motivasi sehingga pegawai akan semangat dalam bekerja serta tidak berleha-leha dalam melakukan tugas.

Sehubungan dengan ditemukannya permasalahan tersebut di atas, maka disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai upaya-upaya peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Akadun, (2005). *Pemberdayaan Birokrasi Pemerintah*, Bandung : CV. Maulana.
- Atmosudirdjo, Prajudi, (2003). *Administrasi dan Management Umum*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fathoni, A., Aripin, A., & Denny. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMEDANG SELATAN KABUPATEN SUMEDANG. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(1), 58-68. Retrieved from <https://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/67>
- Gibson. et al. (1997). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jakarta : Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno, (2001). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim, (2000). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Ketiga), Bandung : Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani, (2009). *Manajemen* (Edisi 2), Yogyakarta :BPFE.
- _____. (2013). *Teori Administrasi*, Bandung : Puspaga.
- _____. (2014). *Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik*, Bandung : Puspaga.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Puspaga.
- LAN RI. (2001). *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Kedelapan) Alih Bahasa H Pujaatmaka dan B. Molan, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Saefullah, A.D. (2004). *Etika Jabatan Publik*, Bandung : LAN.
- Siagian, Sondang P. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.

- _____ . (2004). *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. (2009). *Studi tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*, Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Steer, Richard M. (1994). *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supriatna. Tjahya. (2001). *Legitimasi Pemerintahan: Manajemen dan Organisasi Publik serta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung : CV. Maulana.
- Winardi. (2000). *Asas-Asas Manajemen*, Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan. Muchdarsyah (2009). *Produktivitas Kerja*, Jakarta : Bumi Akasara.

DOKUMEN-DOKUMEN

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
- Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang.
- Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Kabupaten Sumedang.

SUMBER LAIN

- Dewi. Sartika Handayani (2014) judul Hubungan Komunikasi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.Eigerindo Bandung. Universitas pendidikan indonesia Bandung.
- Mia. Sumiati (2019) judul Hubungan Komunikasi Internal Dengan Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang. Universitas Sebelas April Sumedang