

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK AKAKOM Yogyakarta

Hera Wasiati

¹⁾Jurusan Sistem Informasi, STMIK AKAKOM Yogyakarta
Jl. Raya Janti 143, Karangjambe Yogyakarta
082124753250

E-mail : hera@akakom.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja, kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta. Variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Data yang digunakan berupa data primer diperoleh melalui kuesioner. Responden adalah pegawai non edukatif di STMIK AKAKOM Yogyakarta dengan sampel 58 responden.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Pengujian hipotesis menggunakan uji t-statistik dan R-Square.

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa 14,33% menyatakan “Sangat Tinggi” terhadap kepuasan kerja; 62,5% menyatakan “Tinggi” terhadap kepuasan kerja ; 17,1% menyatakan “Biasa Saja” terhadap kepuasan kerja; 4,6% menyatakan “Rendah” terhadap kepuasan kerja ; 1,4% menyatakan “Sangat rendah” terhadap kepuasan kerja, dan 16,3% menyatakan “Sangat Tinggi” terhadap kinerja; 50,5% menyatakan “Tinggi” terhadap kinerja; 23,67% menyatakan “Biasa Saja” terhadap kinerja ; dan 9,6% “Rendah” terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji inferensial menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif sebesar 23,96 % tetapi tidak signifikan. Hasil uji inferensial mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kinerja, Pegawai Non Edukatif

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan persoalan yang kompleks, dimana pihak manajemen selalu dituntut untuk membuat suatu pola, menyusun konsep perihal pengembangan SDM sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi bersangkutan. SDM mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri kepada organisasi yang bersangkutan. Disadari bahwa SDM sebagai faktor penggerak, sumber inspirasi bagi setiap organisasi yang sanggup menentukan keberhasilan arah, tujuan atau misi organisasi.

Seiring dengan meningkatnya dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi secara cepat

mengharuskan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungannya. Dan cukup banyak organisasi yang mengalami penurunan usaha karena terlalu terpaku pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memperhatikan kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dengan melihat kondisi seperti ini, sudah menjadi tanggung jawab organisasi untuk dapat mengelola SDM yang mampu mengikuti, mengendalikan atau bahkan menciptakan dinamika tersebut serta meningkatkan *core of competence*.

Pengelolaan sumber daya manusia di organisasi perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional akan

memberikan dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas organisasi.

Salah satu pemicu produktivitas yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerja setiap karyawan, dan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Davis, 1985: 96). Oleh karena bersifat individual, sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan demikian juga sebaliknya.

STMIK Akakom merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta Di DIY yang banyak **memanfaatkan Teknologi Informasi, perlu secara proaktif untuk melakukan** pengembangan sumber daya manusianya agar lebih handal, inovatif dan profesional. Pelaksanaan peningkatan produktivitas perusahaan ini diperlukan dukungan dari sumber daya manusia yang handal, berkemampuan dan berkecakupan tinggi, sadar akan peran yang harus dimainkan serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Selain sumber daya manusia, Informasi merupakan salah satu sumber daya strategis yang harus dimiliki organisasi untuk dapat memenangkan persaingan global. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk mengoptimalkan peran informasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi yang dapat mengelola dan memanfaatkan informasi secara efektif dan efisien akan memperoleh keuntungan di pasar global.

Pengelolaan informasi memerlukan suatu sistem informasi yang tidak ketinggalan jaman. Sehingga organisasi yang menekankan pengelolaan informasi pasti akan selalu mengembangkan sistem informasinya agar sesuai dengan tuntutan lingkungan global. Pengembangan sistem informasi berarti mengubah teknologi informasi yang digunakan oleh organisasi, perubahan tersebut pasti menimbulkan akibat positif, maupun negatif. akibat positifnya tentu adalah makin efisiennya kegiatan organisasi, sedangkan akibat buruknya kemungkinan besar, sumber daya yang ada di dalam organisasi tidak siap dengan perubahan teknologi. Keadaan seperti itu tentu menimbulkan demotivasi, sehingga kemungkinan teknologi informasi tidak dapat digunakan dengan optimal.

Untuk mengurangi dampak buruk perubahan sistem informasi, biasanya perusahaan menempuh berbagai cara misalnya dengan melibatkan pemakai teknologi informasi dalam pengembangan sistem informasi atau yang disebut partisipasi pemakai, merancang suatu sistem perubahan yang familiar atau yang dikenal dengan proses sosialisasi, membuat komunikasi formal dalam pengembangan sistem informasi (McLeod, 1998).

Sistem informasi mempunyai peranan yang strategis dalam suatu perguruan tinggi, yaitu membantu manajemen perguruan tinggi dalam hal menyediakan informasi yang mendukung untuk dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan. Karena mempunyai peranan yang strategis, maka suatu perguruan tinggi perlu memikirkan bagaimana caranya agar sistem informasi yang telah ada dan akan dibangun bisa mencapai kesuksesan

Pada kenyataannya banyak sekali pegawai yang telah bekerja pada suatu perusahaan menampilkan kinerja yang rendah, sering mangkir kerja atau tidak disiplin. Selain itu banyak pula pegawai yang merasa tidak sesuai atau tidak menyenangi pekerjaannya karena berbagai macam hal baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan ini diantaranya karena pekerjaan yang dihadapi pegawai dirasakan terlalu ringan atau kurang menantang dibandingkan dengan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat juga disebabkan karena pegawai merasa bahwa tidak memiliki kesempatan untuk bekerja, memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, kurang puas dengan kepemimpinan yang ditampilkan oleh atasan, tidak memiliki rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaji yang kurang memadai dengan pekerjaan yang dilakukan. Informasi yang diperlukan kurang cepat, akurat, tepat waktu, relevan, lengkap dan tersedia sesuai perkembangan dengan kata lain peran informasi untuk mencapai tujuan harus dioptimalkan.

Ketidakpuasan pada akhirnya akan berdampak buruk seperti terjadinya peningkatan prosentase pemangkiran kerja (*absenteeism*), meningkatkan ketidaksiplinan waktu (*Attendance Behavior*), misalnya keterlambatan masuk kerja, waktu istirahat diperpanjang, waktu pulang dipercepat dan lain-lain. Berikut ini ditampilkan Ketertiban Pegawai hasil rekap *absenteeism* dan *Attendance Behavior* pegawai yang berada pada STMIK Akakom Yogyakarta.

Tabel 1: Hasil Rekap *absenteeism* dan *Attendance Behavior* Pegawai STMIK Akakom Yogyakarta, selama 3 bulan Periode Juli sampai Oktober 2012

Periode	Jumlah pegawai	<i>absenteeism</i>	<i>Attendance Behavior</i>
		X	Y
6 Juli – 5 Agst	69	0,23	0,90
6 Agst – 5 Sept	69	0,14	0,90
6 Sept – 5 Okt	69	0,13	0,87
Jumlah		0,5	2,67
Rata-rata		0,17	0,89

Sumber: Bag. Kepegawaian STMIK Akakom Yogyakarta 2012

Keterangan:

X = Tidak hadir tanpa keterangan yang sah

Y = Tidak disiplin waktu (Terlambat masuk kantor atau Pulang cepat)

Tabel 1 menunjukkan bahwa cukup banyak *absenteeism* (“Tidak hadir tanpa keterangan yang sah = X”) dilihat dari jumlah rata-rata untuk seluruh pegawai yang bekerja di STMIK Akakom Yogyakarta selama bulan Juli

s.d Oktober 2012 mencapai sebesar 17%. Selanjutnya tingginya *Attendance Behaviour* ("Terlambat masuk kantor atau Pulang Cepat = Y") dilihat dari rata-rata mencapai sebesar 89% selama bulan Juli s.d Oktober 2012. Hal ini mengindikasikan bahwa pada kenyataannya banyak sekali pegawai STMIK Akakom Yogyakarta yang menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga menampilkan kinerja yang kurang produktif dengan tingginya rata-rata *absenteeism* dan *Attendance Behaviour*.

Fenomena tersebut akan sangat berpotensi menimbulkan konflik-konflik dan jika dibiarkan maka akan berpengaruh pada mekanisme operasional di lingkungan STMIK Akakom, terutama kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat output yang telah ditetapkan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga upaya untuk mencapai produktivitas yang optimal akan sulit diwujudkan.

Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak selalu sama antara satu individu dengan lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan karakteristik individu. Di samping itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor-faktor lain di luar individu atau dapat dikatakan faktor situasi kerjanya. Dalam tinjauan psikologis, kerja adalah suatu proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan kinerja sebagai suatu pencapaian keberhasilan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya.

Peningkatan pelayanan sudah merupakan tuntutan masyarakat, dan kesadaran akan kinerja yang optimal bagi masyarakat adalah bagian yang terpenting dari mekanisme aparat birokrasi, sehingga pelayanan kepada masyarakat harus mendapatkan prioritas dalam pelaksanaannya. Agar terjadi peningkatan kinerja pegawai, profesional pegawai STMIK Akakom dalam menjalankan tugas perlu ditingkatkan melalui kepuasan kerja pegawai STMIK Akakom. Hal-hal mengenai pengaruh kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai STMIK Akakom Yogyakarta yang menarik perhatian untuk diteliti.

1.2 Identifikasi Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta
2. Bagaimana kinerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang dalam penelitian ini, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepuasan kerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta
2. Kinerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta
3. Pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada STMIK Akakom Yogyakarta

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangan informasi dalam menilai kepuasan kerja serta kaitannya dengan kinerja pegawai STMIK Akakom Yogyakarta.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini merupakan informasi yang bermanfaat yang dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan guna memecahkan masalah dan merumuskan kebijaksanaan dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai STMIK Akakom Yogyakarta melalui kinerja pegawai STMIK Akakom Yogyakarta

2. Model, Analisa, Desain dan Implementasi

2.1 Kerangka Pikir

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan dan latihan, yang selanjutnya dikaitkan dengan pemilihan penggunaan teknologi yang bertujuan pada peningkatan produksi secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian, karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan menyebabkan gagalnya organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya atau dengan perkataan lain gagal untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

STMIK Akakom yang mempunyai tugas dan fungsi melayani masyarakat khususnya dibidang pendidikan, tentunya mengharapkan pegawainya agar memiliki kemampuan melayani dengan baik, selain faktor ketelitian dan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Tuntutan organisasi tersebut tentunya tidak mungkin dapat dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam waktu yang bersamaan, karena tidak samanya tingkat kepuasan yang mereka miliki yang mana dapat dilihat dari tindakan yang mereka lakukan seperti mangkir kerja, semangat kerja yang rendah, bahkan membiarkan kualitas pelayanan menjadi semakin memburuk tanpa ada upaya untuk bersama-sama memperbaikinya.

Secara umum Wexley dan Yuki (1977:98) mendefinisikan kepuasan kerja "*Job satisfaction is the way an employees feels about his or her job*".

Selanjutnya Davis (1985:96) mengemukakan bahwa: “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”.

Sedangkan Robbins (1996: 181-182) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan pekerjaan yang mendorong kepuasan kerja, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian antara antara kepribadian dan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut akan sangat berpotensi menimbulkan konflik-konflik personalia dan jika dibiarkan maka akan berpengaruh pada mekanisme operasional organisasi, terutama kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat output yang telah ditetapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sehingga upaya untuk mencapai produktivitas yang optimal akan sulit diwujudkan. Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja ini cenderung pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti produktivitas, kemangkiran, absensi dan *turn over*. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor kepuasan kerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas dapatlah dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh STMIK Akakom, karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap dan tingkah laku pegawai terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung akan bertingkah laku positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.

Dengan demikian organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Kinerja yang merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompoknya atau organisasinya.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly sebagaimana dikutip oleh Agus Dharma (1990:69) memberikan pengertian tentang kinerja, sebagai hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan yang perlu diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu pekerjaan.

Benardin dan Russel (1993:379) memberikan pengertian tentang kinerja adalah catatan hasil (*out come*)

yang dicapai dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (*the record of outcome produced on a specified job function or activity during specified time period*).

Berkaitan dengan kinerja seseorang, apabila seorang pegawai dalam suatu organisasi merasakan kepuasan dalam bekerja, hal ini akan berdampak padapekerjaannya sehingga hasil kerjanya akan baik. Pegawai yang merasakan kepuasan atas kerjanya akan cenderung untuk berupaya meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga kinerja pegawai secara umum akan berdampak pada kinerja organisasi. Jika kinerja organisasi secara utuh dimiliki akan diperoleh produktivitas organisasi melalui hasil kerja pegawai yang efektif dan efisien sebagai akibat dari adanya kepuasan dalam bekerja untuk setiap pegawainya.

Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu menjadi tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan unjuk kerja lebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitas dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hubungan perilaku-prestasi meliputi berbagai tindakan, seperti pengidentifikasian masalah perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian pekerjaan pegawai serta menciptakan iklim untuk memotivasi bagi pegawai. Dan pihak manajemen harus memusatkan perhatian pada perilaku yang berhubungan dengan unjuk kerja dan berusaha mencari cara untuk mencapai prestasi optimal.

Perhatian terhadap masalah kinerja adalah berkaitan dengan hal-hal mengenai:

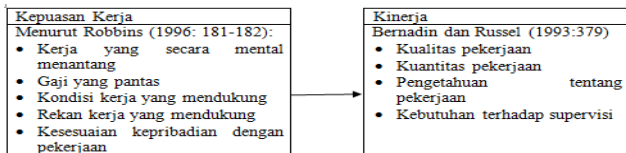
1. Keahlian dan ketrampilan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
2. Sumber-sumber yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
3. Kesadaran para pegawai akan masalah prestasi
4. Kapan masalah prestasi akan terjadi
5. Reaksi pegawai atas masalah prestasi
6. Tindakan yang diperlukan untuk menanggulangi masalah prestasi

Teori yang banyak dipergunakan mengenai bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap pegawai adalah teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham, 1976, 1980 (dalam Spector: 1997:31) dimana teori dasar karakteristik pekerjaan adalah pegawai dapat termotivasi oleh kepuasan mereka dengan mengetahui pekerjaan yang dilakukan. Ketika pegawai memahami pekerjaan yang dilakukannya dengan lebih dinikmati dan lebih berarti, sehingga pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan motivasi untuk berprestasi. Berikut ini ditunjukkan bagaimana inti dari karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari segi psikologi dalam menentukan perubahan dalam prestasi

kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Berkaitan dengan kinerja seseorang, apabila seorang pegawai dalam suatu organisasi tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada pekerjaannya sehingga hasil kerjanya akan tidak baik. Seperti dikemukakan oleh Spector (1997: 55-56), secara umum bahwa kepuasan kerja seharusnya berhubungan dengan kinerja dan prestasi kerjanya. Pegawai yang merasakan kepuasan atas kerjanya akan cenderung untuk berupaya meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga kinerja pegawai secara umum akan berdampak pada kinerja organisasi. Jika kinerja organisasi secara utuh dimiliki, akan diperoleh produktivitas organisasi melalui hasil kerja pegawai yang efektif dan efisien sebagai akibat dari adanya kepuasan dalam bekerja untuk setiap pegawainya.

Berdasarkan penjelasan mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bentuk gambar kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka Pikir

2.2 Teori

Kepuasan kerja, menurut Robbins (1996) adalah sikap umum (perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan) seorang individu yang merujuk pada pekerjaannya. Indikator untuk kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
 Dalam hal ini karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik dari pihak perusahaan.
- 2) Ganjaran yang pantas
 Para karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai kompensasi yang adil dari pihak perusahaan dan tidak meragukan serta sejajar dengan penghargaan yang diterima.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
 Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Studi-studi memperlihatkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan seperti temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain yang seharusnya tidak ekstrim, dengan fasilitas yang memadai.

- 4) Rekan sekerja yang mendukung
 Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan jika mempunyai rekan kerja yang memiliki sikap ramah dapat mendukung terhadap kepuasan kerja.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan
 Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan indikator kinerja adalah menurut Mangkunegara (2002:69):

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra)
- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan
- 4) Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Kinerja atau *performance* menurut Bernardin & Russel (1993:378) dalam Ruky (2001) ialah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Elemen kinerja antara lain: teknologi, kualitas input, kualitas lingkungan fisik, iklim dan budaya organisasi dan sistem kompensasi atau imbalan.

2.3 Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini akan ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai STMIK Akakom Yogyakarta”

2.4 Analisa, atau desain dan implementasi

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Telah disampaikan di atas pada Sub-Bab Metode Pengumpulan Data, kategori

data dibagi menjadi 5 (lima) dari skor 1 sampai dengan 5. Untuk mengelompokkan data pada masing-masing kategori tersebut, perlu dibuat *range* (interval) dengan rumus berikut ini.

$$Int = \frac{\sum S_{max} - \sum S_{min}}{\sum_{i=1}^n K_i}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} Int &= \text{Interval} \\ \sum S_{Max} &= \text{Skor Total Maksimum} \\ \sum S_{Min} &= \text{Skor Total Minimum} \\ \sum_{i=1}^n K_i &= \text{Jumlah Kategori} \end{aligned}$$

Analisis Inferensial

Guna melakukan analisis inferensial dari penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS), yaitu dengan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) yang berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 2.0.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2006 dalam Wanabakti dan Dwihardo, 2011:66).

Terdapat dua macam indikator dalam pendekatan PLS. Indikator pertama adalah indikator reflektif atau *reflective indicator*. *Reflective indicator* adalah indikator yang dianggap dipengaruhi oleh konstruk laten, atau indikator yang dianggap merefleksikan/merepresentasikan konstruk laten. *Reflective indicator* mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variabel laten. Indikator kedua adalah indikator formatif atau *formative indicator*. *Formative indicator* adalah indikator yang dianggap mempengaruhi variabel laten (Wanabakti dan Dwihardo, 2011 : 27).

Uji model di dalam *Partial Least Square* (PLS) dilakukan melalui outer model dan inner model. Menurut Wiyono (2011:402), *Outer model* atau model pengukuran pada prinsipnya menguji indikator terhadap variabel laten, atau dengan kata lain mengukur seberapa jauh indikator itu dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator reflektif diuji dengan *convergen validity*, *discriminant validity* atau dengan *average variance extracted* (AVE), dan *composite reliability*. Sedangkan indikator formatif diuji berdasarkan *substantive content*-nya, yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansinya. *Inner model* atau model struktural pada prinsipnya menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen, atau dapat dikatakan juga menguji hipotesis antara variabel

laten yang satu dengan lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran *stone-geisser Q square test*, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh lewat prosedur bootstrapping. Tahapan pengujian PLS dilakukan sebagai berikut:

Uji Indikator

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstruksinya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

- 1) *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity*
Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. Selanjutnya dilakukan pengujian *discriminant validity* yang diukur dari *cross loading* antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruksinya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain.
- 2) *Composite Reliability*
Konstruk dinyatakan reliabel apabila *composite reliability* memiliki nilai di atas 0,70.

Uji Hipotesis

Inner Model atau *structural model* sebenarnya merupakan uji hipotesis, menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model persamaannya dapat dituliskan seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + r\xi + \zeta$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \eta &= \text{vector endogen (dependen) variabel laten} \\ \xi &= \text{vector exogen (independen) variabel laten} \\ \zeta &= \text{vector residual} \end{aligned}$$

Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

Dimana:

β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen ξ_b dan η_i sepanjang range indeks I dan b. Sedangkan ζ_j adalah *inner residual variabel*.

Inner model merupakan pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square

sebagai uji *goodness of fit model*. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya.

Analisis Jalur

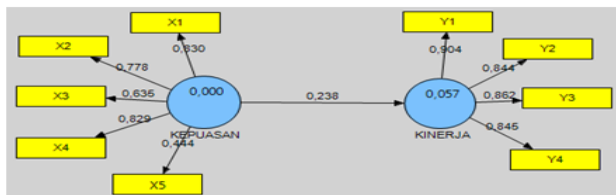
Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*), dengan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh Langsung
 - $X_n \rightarrow Y_1$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (a)
 - $X_n \rightarrow Y_2$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (b)
 - $Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar koefisien parameter sesuai output (c)
- b. Pengaruh Tidak Langsung
 - $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar a x c
- c. Pengaruh Total
 - $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = sebesar a + c

Kerangka Koseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) sebagaimana dimuat dalam <http://yusrizalfirzal.wordpress.com/2010/11/22/kajian-teori-kerangka-konseptual-dan-hipotesis/> menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual membahas saling ketergantungan antar variabel yang dianggap untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat disajikan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 2: Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual penelitian tersebut di atas menyajikan suatu pengembangan model variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen yang berdampak pada kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Variabel kepuasan kerja (X) diukur dengan 5 (lima) indikator, dan variabel kinerja pegawai (Y) diukur dengan 4 (indikator) indikator.

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja

X1 = Kerja yang secara mental menantang;

X2 = Ganjaran yang pantas

X3 = Kondisi kerja yang mendukung

X4 = Rekan sekerja yang mendukung

X5= Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Y = Kinerja

Y1 = Kualitas

Y2 = Kehandalan

Y3 = Kuantitas

Y4 = Sikap

3. Hasil

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial.

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diukur dalam penelitian untuk diberikan penjelasan mengenai performa masing-masing variabel berdasarkan persepsi responden.

Dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel : 2

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

BUTIR SOAL (X1)	ST		T		BS		R		SR		JUMLAH	
	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%
1	12	20,69	40	69,0	6	10,3	0	0,0	0	0,0	58	100
2	10	17,24	43	74,1	4	6,9	1	1,7	0	0,0	58	100
3	12	20,69	45	77,6	1	1,72	0	0,0	0	0,0	58	100
4	9	15,52	35	60,3	12	20,7	2	3,4	0	0,0	58	100
5	7	12,07	33	56,9	15	25,9	2	3,4	1	1,72	58	100
6	10	17,24	28	48,3	12	20,7	6	10,3	2	3,45	58	100
7	8	13,79	28	48,3	14	24,1	6	10,3	2	3,45	58	100
8	7	12,07	35	60,3	10	17,2	5	8,6	1	1,72	58	100
9	8	13,79	36	62,1	11	19	3	5,2	0	0,0	58	100
10	9	15,52	39	67,2	7	12,1	3	5,2	0	0,0	58	100
11	12	20,69	46	79,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	100
12	12	20,69	39	67,2	6	10,3	1	1,7	0	0,0	58	100
13	1	1,724	14	24,1	29	50	10	17,2	4	6,9	58	100
14	9	15,52	39	67,2	8	13,8	1	1,7	1	1,72	58	100
15	4	6,897	42	72,4	9	15,5	3	5,2	0	0,0	58	100
16	3	5,172	38	65,5	15	25,9	0	0,0	2	3,45	58	100
JUMLAH (X1)	133	14,33	580	62,5	159	17,1	43	4,6	13	1,4	928	100

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa 14,33% responden menyatakan “Sangat Tinggi” terhadap kepuasan kerja pegawai di STMIK AKAKOM Yogyakarta; 62,5% menyatakan “Tinggi”; 17,1% menyatakan “Biasa Saja”; 4,6% menyatakan “Rendah”; dan 1,4% responden menyatakan “Sangat rendah”.

Selanjutnya apabila dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel : 3
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

BUTIR SOAL (X1)	ST		T		BS		R		SR		JUMLAH	
	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%	FREK	%
1	9	15,52	25	43,1	13	22,41	11	19,0	0	0	58	100
2	10	17,24	20	34,5	20	34,48	8	13,8	0	0	58	100
3	10	17,24	25	43,1	16	27,59	7	12,1	0	0	58	100
4	5	8,621	31	53,4	18	31,03	4	6,9	0	0	58	100
5	6	10,34	22	37,9	17	29,31	13	22,4	0	0	58	100
6	4	6,897	36	62,1	13	22,41	5	8,6	0	0	58	100
7	9	15,52	34	58,6	11	18,97	4	6,9	0	0	58	100
8	14	24,14	28	48,3	11	18,97	5	8,6	0	0	58	100
9	13	22,41	36	62,1	8	13,79	1	1,7	0	0	58	100
10	11	18,97	30	51,7	15	25,86	2	3,4	0	0	58	100
11	13	22,41	35	60,3	9	15,52	1	1,7	0	0	58	100
JUMLAH (X1)	104	16,3	322	50,5	151	23,67	61	9,6	0	0	638	100

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa 16,3% responden menyatakan “Sangat Tinggi” terhadap kinerja pegawai di STMIK AKAKOM Yogyakarta; 50,5% responden menyatakan “Tinggi”; 23,67% responden menyatakan “Biasa Saja”; dan 9,6% responden menyatakan “Rendah”.

3.2 Analisis Inferensial

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

1) R² untuk variabel laten endogen

R² mengindikasikan bahwa hubungan beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R² untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R² semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Output smartPLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R² adalah seperti tabel berikut :

Tabel : 4
R Square (R²)

	R Square (R ²)
X (Kepuasan)	
Y (Kinerja)	0,057

Sumber : Output smartPLS

Tabel di atas memberikan nilai R Square terdapat pada Y sebesar 0,057 yang berarti bahwa variabel X (Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan variabel Y (Kinerja) sebesar 5,7%. Ini berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sangat kecil.

Dalam kaitannya dengan teknologi informasi, pegawai belum diberi kesempatan berpartisipasi dalam pengembangan sistem informasi, baik secara langsung maupun tidak langsung berarti informasi yang mereka peroleh dapat terpenuhi, sehingga mereka cukup mengenal

sistem informasi yang dioperasikan artinya partisipasi pegawai dapat memperbaiki kualitas sistem dan informasi yang dihasilkan sehingga dapat bermanfaat bagi pemakainya. Dengan berpartisipasi, pegawai dapat memberikan informasinya lengkap tentang kebutuhan informasi pemakai yang berkaitan dengan sistem informasi, dapat memperbaiki pemahaman pemakai tentang sistem dan memperkecil penolakan terhadap perubahan, sehingga sistem informasi yang dikembangkan akan dapat digunakan oleh para pemakai.

Kepuasan pegawai terhadap sistem informasi yang diwujudkan oleh aplikasi-aplikasi yang terdapat dalam sistem informasi, belum dapat membantu pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, pembuatan keputusan dan efektivitas serta efisiensi pekerjaan, hal ini belum bisa meningkatkan kinerja sistem informasi. lingkungan kantor yang nyaman, kondusif, dan mendukung pekerjaan mutlak diperlukan. Lingkungan kerja bukan berarti hanya kantor saja, akan tetapi termasuk suasana kerja, dan hubungan antar pegawai perusahaan. Bila salah satu bagian dari lingkungan kerja tersebut ada yang membuat tidak nyaman seorang pegawai maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja dan kontribusi pegawai tersebut terhadap perusahaan.

Kantor adalah tempat bekerja dimana kenyamanan kantor bergantung pada kebersihan, kerapian, ketenangan, keindahan, suhu dan udara yang sesuai, serta tata letak furniture dan ruangan yang baik. Perangkat kerja yang mendukung juga perlu diperhatikan. Jangan memaksakan penghematan terhadap perangkat kantor yang dapat menghambat pekerja. Beberapa perusahaan terkadang mempertahankan komputer tua yang suka *crash* dengan alasan masih dapat dipakai padahal justru kelambatan dan tuanya perangkat membuat waktu bekerja dan terkadang menghambat pekerja pada saat perangkat tua tersebut rusak. Kantor yang nyaman akan membuat pegawai betah dan tidak terburu-buru ingin meninggalkan kantor sehingga pekerja lebih berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Suasana kekeluargaan di kantor perlu dibina agar pegawai merasa sebagai bagian dari perusahaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan untuk menjaga nama baik perusahaan. Jangan sampai ada sifat iri, sinis, atau ada pertikaian antar pegawai karena akan mengganggu pekerjaan dan kinerja perusahaan.

Fasilitas teknologi yang ada belum bisa dimanfaatkan dengan optimal untuk menunjang pekerjaannya, dikarenakan adanya sebagian pegawai yang belum terampil mengoperasikan penggunaan teknologi informasi, sehingga Akakaom perlu memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawainya untuk mendukung penggunaan teknologi informasi yang ada.

2) Koefisien Parameter dan T-Statistik

Koefisien parameter dan T-Statistik mengindikasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yang selanjutnya diuji dengan T-Statistik. Nilai T-tabel pada $\alpha = 0,05$ uji satu arah (*one tailed*) dengan $db=53$ adalah 1,6741 ($db=N-k-1$ yang mana db merupakan derajat bebas, N merupakan jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel bebas). Output smartPLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter dan t-statistik seperti tabel berikut :

Tabel : 5
Koefisien Parameter dan T-Statistik

	Original Sampel (Koefisien Parameter)	T Statistics	Keterangan
X -> Y	0,239655	0,436203	Tidak signifikan

Sumber : Output smartPLS

Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat: Besarnya koefisien parameter variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,239655 sehingga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) mempunyai pengaruh positif sebesar 23,97%. Sedangkan besarnya nilai T-Statistics 0,436203 ($< t$ tabel 1,6741), nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) tidak signifikan, artinya ada pengaruhnya tetapi kecil.

3.3 Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*), dan pengaruh total (*Total Effect*). Output smartPLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur khususnya *Direct Effect*, *Total Effect* dan t-statistik seperti tabel berikut :

Tabel : 6
Koefisien Jalur dan T-Statistik

Fungsi Endogen \ Fungsi Eksogen		Direct Effect				Total Effect	
		Kepuasan Kerja (X)		Kinerja Pegawai (Y)		Kinerja Pegawai (Y)	
		Koef	T-Stat	Koef	T-Stat	Koef	T-Stat
Kepuasan Kerja	X	-	-	0,239655	0,436203	-	-

Sumber : Output smartPLS

Berdasarkan koefisien jalur sebagaimana tabel di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,239655 (T-stat 0,436203). Dengan demikian STMIK AKAKOM Yogyakarta, dalam rangka meningkatkan

kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

- 1) Pegawai non edukatif STMIK Akakom Yogyakarta 14,33% menyatakan "Sangat Tinggi" terhadap kepuasan kerja; 62,5% menyatakan "Tinggi"; 17,1% menyatakan "Biasa Saja"; 4,6% menyatakan "Rendah"; dan 1,4% menyatakan "Sangat rendah".
- 2) Pegawai non edukatif STMIK Akakom Yogyakarta 16,3% menyatakan "Sangat Tinggi" terhadap kinerja; 50,5% menyatakan "Tinggi"; 23,67% menyatakan "Biasa Saja"; dan 9,6% "Rendah".
- 3) Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif sebesar 23,96 % tetapi tidak signifikan (artinya ada pengaruhnya tetapi sangat kecil)

Daftar Pustaka

- Bernardin, H John and Russel Joyce E.A., 1993, Human Resource Management, McGraw-Hill, Inc, New York.
- Davis, Keith, 1985, Human Behavior at Work: Organizational Behavior, tata McGraw-Hill, Publishing Company, New Delhi
- <http://yusrizalfirzal.wordpress.com/2010/11/22/kajian-teori-kerangka-konseptual-dan-hipotesis/>
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P., 1996, Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, Seventh Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey
- Wiyono, Gendro. 2011. Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wexley, Kenneth N. and Yuki, Gary A., 1977, Organizational Behavior and Personnel Psychology, Richard D. Irwin

[CV Penulis]

Hera Wasiati, menyelesaikan studi S1 bidang Ilmu Pertanian pada Fakultas Pertanian UPN "Veteran" Yogyakarta dan menyelesaikan S2 bidang Manajemen pada Magister Manajemen UST Yogyakarta.