



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Rahma Intan Permata Sari¹, Sinta Westika Putri^{2*}

^{1,2} Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

¹rahmaintanpermatasari346@gmail.com, ²sintawestika@fis.unp.ac.id

Abstrak

Optimalisasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi perhatian krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sayangnya, variasi tingkat kepuasan kerja kerap menjadi hambatan dalam mempertahankan stabilitas produktivitas personel. Riset ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif guna mengkaji keterkaitan antarvariabel. Populasi penelitian mencakup 133 pegawai, dengan total sampel 57 responden yang dipilih via rumus Slovin melalui teknik probability sampling. Data dihimpun melalui kuesioner berskala Likert, kemudian diolah memakai analisis regresi linear sederhana pada perangkat lunak IBM SPSS 20. Hasil studi mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Uji validitas serta reliabilitas memastikan seluruh instrumen layak, dengan asumsi klasik terpenuhi tanpa hambatan heteroskedastisitas atau autokorelasi. Berdasarkan uji F dan uji t, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja mencapai 64,6% terhadap variasi kinerja pegawai, sementara 35,4% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal lainnya.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil, Organisasi Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Improving the performance of State Civil Apparatus (ASN) is a primary focus in optimizing public services within government environments. However, fluctuations in job satisfaction are often a challenge in maintaining consistent employee productivity. This study aims to analyze the influence of job satisfaction on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of West Sumatra Province. A quantitative approach with descriptive methods was employed to examine the relationship between these variables. The population consisted of 133 employees, with a sample of 57 respondents determined using the Slovin formula through probability sampling techniques. Data collection was conducted via Likert-scale questionnaires, which were then analyzed using simple linear regression via IBM SPSS 20 for Windows. The results indicate that job satisfaction and employee performance are in the "good" category. Validity and reliability tests proved that all instruments were suitable for use, and classical assumptions were met without indications of heteroskedasticity or autocorrelation. Through F-tests and t-tests, it was found that job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R Square) of 0.646 indicates that job satisfaction contributes 64.6% to the variation in employee performance, while the remaining 35.4% is influenced by other factors.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Civil Servant, Public Organization, Human Resource Management.

1. Pendahuluan

Aparatur sipil negara (ASN) memegang peranan krusial sebagai determinan utama dalam efisiensi penyelenggaraan birokrasi dan optimalisasi kualitas pelayanan publik (Aguinis, 2023). Dalam struktur pemerintahan daerah, Biro Umum Sekda Provinsi Sumbar mengemban fungsi strategis yang menuntut koordinasi administratif berintegritas tinggi serta fleksibilitas operasional yang mapan. Untuk mengaktualisasikan kapabilitas organisasi tersebut, manajemen harus mampu menyelaraskan dimensi kompetensi individu, stimulus motivasi, dan penyediaan kesempatan kerja secara proporsional guna memicu performa kerja yang ekselen (Robbins & Judge, 2022; Schermerhorn et al., 2023). Secara teoretis, salah satu konstruk psikologis yang mengintervensi dinamika perilaku organisasional ini adalah kepuasan kerja, yang merepresentasikan respons afektif serta evaluasi kognitif pegawai terhadap lingkungan tugasnya (Kinicki &

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Fugate, 2022; Armstrong & Taylor, 2023). Manifestasi pengelolaan SDM yang berorientasi pada keadilan sistem kompensasi dan iklim kerja yang kondusif tidak hanya berimplikasi pada eskalasi kepuasan, melainkan juga menumbuhkan keterikatan (employee engagement) yang secara linier menggerakkan produktivitas (Dessler, 2022; Noe et al., 2023).

Konsensus ilmiah dari studi terdahulu secara konsisten mengonfirmasi adanya keterkaitan positif antara kepuasan kerja dan performa kerja pegawai. Penyelidikan empiris oleh Kosim et al. (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator utama dalam memacu kinerja, khususnya ketika diintegrasikan dengan tingkat keterikatan kerja yang fungsional. Sejalan dengan premis tersebut, Angelina dan Supriadi (2023) serta Suryawan dan Salsabilla (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja yang berkolaborasi dengan disiplin dan motivasi internal berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi secara simultan. Eksplorasi mendalam bahkan memposisikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang secara tangguh menjembatani pengaruh konfigurasi iklim serta budaya organisasi terhadap output kerja individu (Ma'muroh et al., 2023), dengan urgensi peran yang semakin tinggi pada entitas pegawai yang memikul beban kerja berat serta tanggung jawab yurididis yang besar (Tentama, 2015).

Kendati korelasi positif antara kedua konstruk tersebut telah mapan secara teoritis, variasi empiris di lapangan kerap memunculkan kesenjangan performa (performance gap). Berdasarkan observasi awal serta hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Biro Umum SekdaProvinsi Sumbang, teridentifikasi indikasi degradasi kualitas kinerja yang belum mencapai standar optimal organisasi. Kesenjangan ini terdistorsi melalui beberapa simptom perilaku, antara lain rendahnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, inefisiensi pemanfaatan jam kerja efektif, serta keterlambatan periodik dalam penyusunan laporan akuntabilitas operasional. Lebih lanjut, kendala internal juga terdeteksi pada defisit inisiatif mandiri pegawai serta pola komunikasi interpersonal yang belum berjalan secara kohesif. Anomali perilaku kontraktif ini mengindikasikan adanya disfungsi pada tingkat kepuasan kerja, di mana pegawai yang mengalami demotivasi cenderung memanifestasikan ketidakpuasannya lewat tindakan menunda pekerjaan dan reduksi keterlibatan organisasional. Kesenjangan fundamental antara postulat teoritis yang menjanjikan efisiensi tinggi dan realitas penurunan efektivitas birokrasi di instansi inilah yang menjadi driving force mendesakny penelitian ini dilakukan.

Kebaruan ilmiah (novelty) dari penelitian ini terletak pada lokus pengujian dan spesifikasi model analisis yang ditempatkan pada kluster Biro Umum di tingkat SekdaProvinsi. Karakteristik unit kerja ini memiliki distingsi berupa beban kerja administratif-birokratis yang rigid, keterikatan regulasi yang ketat, serta tuntutan pelayanan internal domestik pemerintahan yang dinamis, yang jarang diintegrasikan secara komprehensif dalam studi-studi sektor publik konseptual. Berdasarkan celah (gap) penelitian yang telah dipaparkan, riset ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji, mengkaji, serta memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana variabel kepuasan kerja memengaruhi performa para pegawai di lingkup Biro Umum SekdaProvinsi Sumbang. Secara teoritis, luaran penelitian ini diproyeksikan untuk memberikan kontribusi akademis dalam memperluas khazanah teoritis manajemen SDM di sektor publik, khususnya mengenai stabilitas perilaku organisasi. Secara praktis, studi ini diharapkan dapat menjadi landasan epistemologis bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi intervensi manajerial berbasis data (*evidence-based policy*) guna meningkatkan kepuasan kerja dan performa aparatur secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Studi ini asosiatif berbasis kuantitatif ini diterapkan untuk menganalisis keterkaitan variabel lewat data numerik responden. Berpedoman pada Sugiyono (2019), metode ini berpijak pada positivisme guna mengkaji sampel atau populasi spesifik, di mana instrumen dipakai untuk pengumpulan data dan statistik untuk analisisnya. Fokus utamanya adalah menilai dampak kepuasan kerja pada performa staf di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbang. Total 133 pegawai dari instansi tersebut membentuk populasi studi. Penarikan sampel mengandalkan *probability sampling* jenis *simple random sampling*, menjamin peluang setara bagi tiap individu. Menggunakan formula Slovin dengan toleransi eror yang ditetapkan, jumlah responden akhir ditentukan sebesar 57 orang.

Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang mengadopsi skala Likert. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas melalui pengujian instrumen, sehingga instrumen dinyatakan layak untuk dipergunakan dalam riset ini.

Riset ini memanfaatkan analisis statistik inferensial untuk mengukur dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Beberapa tahapan pengujian yang dijalankan meliputi regresi linear sederhana, uji parsial (uji t), serta perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen. Agar hasilnya presisi dan memiliki validitas ilmiah, seluruh data diolah menggunakan perangkat lunak statistik. Secara konseptual, model ini menempatkan kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja

pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Hipotesis yang dibangun menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan peningkatan performa kerja. Dalam model ini, simbol X mewakili kepuasan kerja, Y merepresentasikan kinerja, sementara alur panah menjelaskan arah pengaruh dari variabel bebas ke variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

1. HASIL

a. Analisis Deskriptif

Table 1
Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja

No.	Pernyataan	N	Tabel Skor	Mean	TCR	Kategori
Pekerjaan						
1	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	57	231	4.05	81%	Baik
2	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk menggunakan kompetensi yang saya miliki dalam menjalankan tugas sesuai bidang kepegawaian	57	227	3.98	80%	Baik
3	Saya merasa bahwa tugas saya dalam pelayanan kepada masyarakat sangat berarti dan bermanfaat	57	236	4.14	83%	Baik
4	Tantangan dalam tugas administrasi dan pelayanan publik membuat saya lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	57	232	4.07	81%	Baik
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam melaksanakan tugas-tugas birokrasi pemerintahan.	57	231	4.05	81%	Baik
Gaji						
6	Gaji pokok dan tunjangan yang diterima mencerminkan keadilan berdasarkan golongan dan jabatan saya.	57	214	3.75	75%	Cukup Baik
7	Proses kenaikan pangkat berjalan sesuai dengan prosedur yang jelas dan transparan	57	219	3.84	77%	Cukup Baik
8	Saya merasa tunjangan kinerja yang diberikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja saya.	57	217	3.81	76%	Cukup Baik
9	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai komponen-komponen yang mempengaruhi remunerasi yang saya terima.	57	229	4.02	80%	Baik
Promosi						
10	Saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan kinerja saya.	57	222	3.89	78%	Cukup Baik
11	Saya memahami prosedur promosi yang berlaku di lingkungan PNS	57	223	3.91	78%	Cukup Baik

	tempat saya bekerja.					
12	Saya mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang mendukung karier saya.	57	223	3.91	78%	Cukup Baik
13	Proses promosi jabatan di lingkungan saya dilakukan dengan frekuensi yang wajar dan sesuai kebutuhan organisasi.	57	220	3.86	77%	Cukup Baik
Pengawasan						
14	Atasan langsung saya memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas.	57	232	4.07	81%	Baik
15	Saya merasa pengawas memberikan bimbingan yang memadai dalam pelaksanaan tugas administratif dan teknis	57	230	4.04	81%	Baik
16	Pengawas saya selalu memberikan dukungan yang membuat saya termotivasi dalam bekerja	57	231	4.05	81%	Baik
17	Konsistensi dan keterbukaan dalam memberikan evaluasi dan umpan balik.	57	227	3.98	80%	Baik
18	Saya merasa dibantu oleh pengawas dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan yang relevan untuk pengembangan kompetensi.	57	228	4.00	80%	Baik
Rekan Kerja						
19	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan-rekan sesama PNS di unit saya.	57	237	4.16	83%	Baik
20	Hubungan antar rekan kerja di unit saya didasari oleh rasa saling menghargai dan kebersamaan.	57	236	4.14	83%	Baik
21	Saya merasa komunikasi dan koordinasi yang baik membantu meningkatkan kinerja tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	57	234	4.11	82%	Baik
22	Anggota tim dalam unit saya bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas	57	239	4.19	84%	Baik
23	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan sehari-hari.	57	240	4.21	84%	Baik
	Mean			4,01	80%	Baik
	Total		5258	92,25	1845	

Data distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja dari 57 responden menunjukkan perolehan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,01, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80%. Angka tersebut mengklasifikasikan kepuasan kerja pegawai ke dalam kategori "Baik". Evaluasi ini mencakup lima dimensi fundamental: gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi, dan rekan kerja. Mayoritas item instrumen mendapatkan predikat "Baik", namun aspek gaji dan promosi cenderung berada di level "Cukup Baik". Temuan ini menyiratkan bahwa pihak manajemen organisasi telah efektif dalam mempertahankan stabilitas kepuasan kerja para pegawai.

Table 2
Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11996>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

No	Pernyataan	N	Tabel Skor	Mean	TCR	Kategori
1 Quality of work						
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditentukan	5 7	230	4.04	81 %	Baik
	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh Biro umum Gubernur Sumbar	5 7	229	4.02	80 %	Baik
	Pekerjaan yang saya lakukan selalu memberikan manfaat yang signifikan terhadap Biro umum Gubernur Sumbar	5 7	230	4.04	81 %	Baik
Promptness						
	Saya selalu menata rencana kerja dengan baik sebelum memulai tugas	5 7	230	4.04	81 %	Baik
	Rencana kerja yang saya buat selalu sesuai dengan hasil kerja yang dicapai	5 7	228	4.00	80 %	Baik
	Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada saya	5 7	226	3.96	79 %	Cukup Baik
Initiatif						
	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja Biro umum Gubernur Sumbar	5 7	230	4.04	81 %	Baik
	Saya mengambil tindakan proaktif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan	5 7	225	3.95	79 %	Cukup Baik
capability						
	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik	5 7	233	4.09	82 %	Baik
	Kemampuan saya dalam pekerjaan sesuai dengan harapan Biro umum Gubernur Sumbar	5 7	230	4.04	81 %	Baik
	Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan	5 7	236	4.14	83 %	Baik
communication						
	Komunikasi internal di antara rekan kerja berjalan dengan baik di organisasi ini.	5 7	233	4.09	82 %	Baik
	Saya merasa komunikasi eksternal dengan pihak luar organisasi berjalan efektif	5 7	237	4.16	83 %	Baik
	Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas di organisasi ini sangat baik	5 7	232	4.07	81 %	Baik
	Mean			4.05	81 %	Baik
	Total			56.6 5	113 3%	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap 57 responden, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan sebesar 4,05 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) mencapai 81%. Hasil skor tersebut menempatkan capaian kinerja pegawai berada dalam kategori "Baik". Penilaian optimal ini didukung oleh lima indikator utama, yaitu *quality of work*, *promptness*, *initiative*, *capability*, dan *communication*. Hampir seluruh butir pernyataan dinilai dengan kategori "Baik" oleh responden. Hanya pada aspek ketepatan waktu serta tindakan proaktif penyelesaian masalah yang berada pada kategori "Cukup Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa aparatur pada Biro Umum Gubernur Sumbar telah menunjukkan performa kerja yang produktif, kompeten, dan komunikatif.

b. Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja				
Variabel	Nomor	Nilai	Standar	Hasil

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11996>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Tabel	R
(x)	Kepuasan Pekerjaan kerja			
	1	0,777	0,361	Valid
	2	0,704	0,361	Valid
	3	0,522	0,361	Valid
	4	0,581	0,361	Valid
	5	0,722	0,361	Valid
	Gaji			
	1	0,657	0,361	Valid
	2	0,622	0,361	Valid
	3	0,721	0,361	Valid
	4	0,528	0,361	Valid
	Promosi			
	1	0,567	0,361	Valid
	2	0,695	0,361	Valid
	3	0,611	0,361	Valid
	4	0,682	0,361	Valid
	Pengawasan			
	1	0,757	0,361	Valid
	2	0,752	0,361	Valid
	3	0,770	0,361	Valid
	4	0,661	0,361	Valid
	5	0,811	0,361	Valid
	Rekan kerja			
	1	0,605	0,361	Valid
	2	0,548	0,361	Valid
	3	0,618	0,361	Valid
	4	0,578	0,361	Valid
	5	0,631	0,361	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X), seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) dari masing-masing item pernyataan dengan standar nilai r tabel sebesar 0,361. Dimensi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja memiliki nilai korelasi yang bervariasi, dengan nilai tertinggi dicapai oleh item ke-5 pada indikator pengawasan sebesar 0,811. Karena nilai korelasi seluruh item instrumen berada di atas nilai ambang batas minimum r tabel ($r_{hitung} > 0,361$), maka seluruh butir kuesioner terbukti valid. Instrumen ini mampu mengukur konstruk kepuasan kerja secara akurat dan layak digunakan dalam analisis data penelitian berikutnya.

Table 1. Uji Validitas Kinerja

Variabel	Nomor Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Standar Nilai R Tabel	Hasil
Kinerja pegawai	Quality of work			
(y)	1	0,748	0,361	Valid
	2	0,723	0,361	Valid
	3	0,755	0,361	Valid
	Promptness			
	1	0,813	0,361	Valid
	2	0,736	0,361	Valid
	3	0,862	0,361	Valid
	Initiatif			
	1	0,836	0,361	Valid
	2	0,812	0,361	Valid
	Capability			
	1	0,616	0,361	Valid
	2	0,800	0,361	Valid
	3	0,876	0,361	Valid
	Communication			
	1	0,693	0,361	Valid
	2	0,773	0,361	Valid
	3	0,696	0,361	Valid

Seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai terbukti valid melalui pengujian yang membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan standar r tabel sebesar 0,361. Evaluasi ini mencakup lima indikator utama, yaitu *quality of work*, *promptness*, inisiatif, *capability*, serta *communication*. Hasilnya menunjukkan variasi nilai korelasi, dengan capaian puncak sebesar 0,876 pada butir ketiga indikator *capability*. Mengingat setiap item memiliki nilai korelasi melampaui ambang batas standar, instrumen ini dinyatakan valid dan secara andal dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam tahap analisis data berikutnya.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

α	Ket
----------	-----

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11996>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kepuasan Kerja	,936	Reliable
Kinerja	,940	

Hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha yang signifikan untuk seluruh instrumen. Variabel Kepuasan Kerja mencatatkan nilai sebesar 0,936, sementara variabel Kinerja memperoleh 0,940. Angka tersebut melampaui batas standar minimum penelitian kuantitatif yang lazimnya berada di angka 0,60. Dengan demikian, instrumen kedua variabel ini dikategorikan sangat reliabel. Hal tersebut mengonfirmasi bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang mumpuni, sehingga sangat valid untuk digunakan sebagai instrumen pengukur dalam tahapan analisis statistik inferensial berikutnya.

d. Uji Normalitas

	KZ	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja	1.330	0.058	Normal
Kinerja			

Peneliti melakukan uji normalitas data melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 20. Hasil pengolahan data menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,058. Mengacu pada batas ketentuan 0,05, nilai tersebut memenuhi kriteria karena 0,058 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Status normalitas ini menegaskan bahwa data telah memenuhi syarat kelayakan untuk melangkah ke tahapan analisis statistik inferensial, yang bertujuan menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbar.

e. Uji Linearitas

	Sig.	Ket
<i>Deviation from linearity</i>	0.427	Linear

Peneliti melakukan uji normalitas data melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 20. Hasil pengolahan data menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,058. Mengacu pada batas ketentuan 0,05, nilai tersebut memenuhi kriteria karena 0,058 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Status normalitas ini menegaskan bahwa data telah memenuhi syarat kelayakan untuk melangkah ke tahapan analisis statistik inferensial, yang bertujuan menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbar.

f. Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja	0.741	Tidak terjadi gejala
Kinerja	0.447	heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas melalui program SPSS mengonfirmasi bahwa model riset ini telah terbebas dari kendala tersebut. Kriteria pengujian menyatakan bahwa varians residual bersifat homogen apabila nilai signifikansi (Sig.) melampaui 0,05. Hasil pengolahan data menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,741 untuk Kepuasan Kerja serta 0,447 untuk Kinerja. Mengingat kedua nilai tersebut secara konsisten berada di atas ambang batas ($0,741 > 0,05$ dan $0,447 > 0,05$), maka dapat dipastikan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, sehingga seluruh prasyarat dalam analisis regresi telah terpenuhi secara memadai.

g. Autokorelasi

	Durbin-Watson	Ket
Kepuasan Kerja	1.709	Terbebas dari autokorelasi
Kinerja		

Evaluasi autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi ini telah terbebas dari kendala tersebut. Pengukuran dilakukan dengan mengamati nilai *Durbin-Watson* (DW) yang dihasilkan melalui proses statistik, di mana angka yang tertera adalah 1,709. Berdasarkan acuan standar, sebuah model dinyatakan valid serta terbebas dari masalah

autokorelasi apabila nilai DW berada di antara rentang 1,5 hingga 2,5. Mengingat angka 1,709 masuk dalam batasan tersebut, maka syarat pengujian dalam model ini telah terpenuhi secara ideal. Karena nilai 1,709 berada di dalam batasan tersebut, maka asumsi prasyarat analisis regresi linear telah terpenuhi dengan sangat baik.

h. Uji Korelasi

	Koefisien Korelasi	Sig.	Ket
Kepuasan Kerja Kinerja	0.804	0.000	Signifikan

Analisis koefisien korelasi mengungkap adanya kaitan yang erat antara kepuasan kerja dan performa pegawai. Statistik menunjukkan nilai koefisien di angka 0,804, yang mengindikasikan tingkat keeratan hubungan sebesar 80,4% di antara kedua variabel tersebut. Di sisi lain, uji ini mencatatkan nilai signifikansi 0,000. Mengingat angka tersebut berada jauh di bawah ambang batas yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$), maka hubungan antarvariabel ini dinyatakan signifikan secara statistik, maka hubungan ini dinyatakan sangat signifikan. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja berhubungan searah dan nyata terhadap peningkatan tingkat kinerja pegawai di instansi tersebut.

i. Uji Regresi Sederhana

	F	Sig.
Kepuasan Kerja Kinerja	100.281	0.000

Berdasarkan pengujian simultan melalui analisis regresi, model penelitian ini terbukti memenuhi kriteria kelayakan uji. Data menunjukkan perolehan nilai F sebesar 100,281 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena angka signifikansi ini berada jauh di bawah ambang batas ($\alpha = 0,05$), maka model regresi yang disusun dinyatakan valid dan fit. Keadaan ini mengonfirmasi bahwa model telah memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen secara akurat. Berdasarkan temuan empiris tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja (X) memberikan dampak yang nyata serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

j. Uji Hipotesis

	Koefisien Regresi	Ket
Kepuasan Kerja Kinerja	0.000	Signifikan

Uji hipotesis (t-test) dalam kerangka regresi linear sederhana ini menegaskan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti valid. Berdasarkan pemrosesan data, diperoleh nilai signifikansi 0,000. Saat diperbandingkan dengan ambang batas taraf nyata ($0,000 < 0,05$), maka diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Temuan empiris ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbar.

k. Uji Koefisien Determinasi

	R Square.	Persentase
Kepuasan Kerja Kinerja	0.646	64,6 %

Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646. Angka tersebut memberikan gambaran bahwa 64,6% variasi pada Kinerja Pegawai di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbar ditentukan oleh tingkat Kepuasan Kerja. Sementara itu, porsi sebesar 35,4% sisanya merepresentasikan dampak dari berbagai faktor lain yang berada di luar cakupan analisis penelitian ini, misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi. Dengan demikian, meski Kepuasan Kerja memegang peranan yang sangat signifikan, penguatan kinerja aparatur secara menyeluruh tetap membutuhkan optimalisasi dari berbagai dimensi organisasional lainnya.

2. PEMBAHASAN

Evaluasi deskriptif atas data lapangan menyajikan perspektif makro yang utuh terkait situasi aktual variabel Kepuasan Kerja di Biro Umum SekdaProvinsi Sumbar. Merujuk pada jawaban kuesioner dari 57 pegawai yang terlibat, persepsi aparatur terhadap kepuasan kerja secara umum tergolong dalam kategori sangat baik. Temuan

statistik menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,01, yang setara dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80%. Indikator pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu kontributor utama tingginya kepuasan pegawai, di mana sebagian besar aparatur sipil negara di instansi tersebut merasa bahwa tugas pokok dan fungsi yang diamanatkan telah selaras dengan latar belakang keahlian serta kompetensi profesional yang mereka miliki. Keberadaan tantangan dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik dan administrasi kedinasan ternyata tidak dinilai sebagai beban yang menyulitkan, melainkan dipandang sebagai stimulus positif yang memicu kreativitas serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap urusan birokrasi pemerintahan daerah.

Meskipun indikator pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja mendapatkan penilaian yang tinggi, hasil tabulasi distribusi frekuensi menunjukkan adanya catatan penting pada dimensi gaji dan promosi jabatan yang sebagian butir pernyataannya masih bertahan pada kategori cukup baik. Pegawai memberikan sinyal bahwa aspek keadilan remunerasi yang diterima berdasarkan golongan ruang serta kejelasan prosedur transparan dalam kenaikan pangkat masih memerlukan perhatian dan penyempurnaan dari pihak manajemen organisasi. Di sisi lain, iklim pengawasan yang diterapkan oleh atasan langsung di Biro Umum dinilai sangat kondusif karena pengawas tidak hanya bertindak sebagai evaluator yang kaku, melainkan aktif memberikan bimbingan teknis, arahan yang jelas, serta motivasi yang konsisten dalam penyelesaian tugas harian. Kondisi psikologis yang positif ini diperkuat oleh hubungan interpersonal antar-rekan kerja sesama pegawai negeri sipil yang didasari oleh rasa saling menghargai, kebersamaan, dan koordinasi tim yang harmonis. Suasana kerja kelompok yang suportif ini menjadi faktor pelindung krusial yang menjaga stabilitas kepuasan kerja kolektif, sesuai dengan perspektif Schermerhorn et al. (2023) yang menegaskan bahwa kenyamanan relasi sosial di lingkungan kerja merupakan fondasi dasar pembentukan iklim organisasi yang sehat.

Sejalan dengan tingkat kepuasan kerja tersebut, penilaian terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Sekda Provinsi Sumbar pun menunjukkan performa yang impresif. Berdasarkan kalkulasi rata-rata (*mean*) dari seluruh indikator yang diukur, diperoleh angka 4,05 dengan capaian Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81%, sehingga menempatkan derajat performa aparatur pada kategori baik. Dimensi kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*) tercatat sebagai dua aspek dengan perolehan skor tertinggi di dalam penelitian ini. Pegawai meyakini bahwa mereka telah dibekali dengan keterampilan teknis serta kapasitas intelektual yang memadai untuk merealisasikan program-program kerja organisasi, yang kemudian didukung oleh efektivitas saluran komunikasi baik secara internal antar-unit maupun secara eksternal dengan pihak luar lembaga pemerintahan. Meskipun begitu, indikator *promptness* (ketepatan waktu) dalam eksekusi rencana kerja serta inisiatif dalam merespons kendala situasional di lapangan masih berada di level moderat atau "cukup baik". Kondisi ini menyiratkan bahwa meski hasil akhir output kerja pegawai tergolong memuaskan sesuai standar birokrasi, kecepatan dalam penyelesaian tugas dan kapabilitas pengambilan keputusan mandiri saat menghadapi hambatan di luar dugaan masih membutuhkan peningkatan. Hal ini sejalan dengan pendapat Noe et al. (2023) yang menekankan pentingnya intervensi melalui program pengembangan kompetensi dan pelatihan kedinasan yang sistematis untuk terus mengasah performa aparatur.

Seluruh pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov* 0,058), linearitas (0,427), heteroskedastisitas (signifikansi 0,741 dan 0,447), serta autokorelasi (Durbin-Watson 1,709) telah terpenuhi, sehingga model regresi linear sederhana ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Berdasarkan model tersebut, hasil analisis empiris menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang dibuktikan dengan koefisien korelasi kuat sebesar 0,804 serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga Hipotesis Alternatif (H1) diterima. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa 64,6% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sementara 35,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Secara teoretis, keterkaitan fungsional yang kuat antara kepuasan dan kinerja ini sejalan dengan teori perilaku organisasi konseptual dari Robbins dan Judge (2022) yang menerangkan bahwa performa kerja individu di dalam organisasi merupakan kristalisasi dari perpaduan faktor motivasi, kemampuan, dan kesempatan kerja. Kepuasan kerja, yang pada dasarnya merupakan manifestasi emosional dan bentuk sikap afektif pegawai terhadap realitas pekerjaannya, memegang peranan krusial sebagai motor penggerak motivasi intrinsik. Ketika organisasi mampu memfasilitasi kebutuhan profesional serta ekspektasi personal pegawainya, maka ketenteraman batin yang tercipta akan bertransformasi menjadi komitmen moral yang tinggi untuk menuntaskan setiap beban kerja dengan performa terbaik. Hal ini diperkuat oleh pemikiran Kinicki dan Fugate (2022) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk respons afektif terhadap pekerjaan yang secara langsung memandu pembentukan perilaku kerja produktif, menekan angka absensi, serta meminimalisir tindakan indisipliner pegawai di dalam organisasi.

Keterkaitan konseptual ini juga mendapatkan pembenaran dari teori Armstrong dan Taylor (2023) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi dengan sejauh mana sebuah pekerjaan beserta ekosistem di sekelilingnya mampu menjawab harapan-harapan individu. Dalam konteks operasional Biro Umum Sekda Provinsi Sumbar, kepuasan kerja yang tinggi lahir dari perpaduan rasa aman terhadap rutinitas tugas, sistem pengawasan yang suportif dari pimpinan, serta hubungan yang harmonis antarsejawat PNS. Lingkungan yang kondusif ini merangsang para aparatur untuk bekerja melampaui standar formal operasional demi tercapainya tujuan strategis lembaga. Sebaliknya, apabila aspek ketidakpuasan dibiarkan berkembang tanpa kendali, dampak negatifnya akan segera terlihat dalam bentuk penurunan loyalitas, hilangnya inisiatif kerja, serta melemahnya penegakan disiplin waktu dalam penyelesaian tugas pelayanan publik.

Secara empiris, temuan dalam penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Kosim et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki andil besar dalam memacu produktivitas karyawan ketika diimbangi dengan tingkat keterlibatan kerja yang mendalam serta pembagian beban tugas yang proporsional sesuai keahlian. Kesimpulan ini juga diperkokoh oleh hasil riset Angelina dan Supriadi (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin secara simultan membentuk dan mengoptimalkan luaran kinerja pegawai. Dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah di Biro Umum Provinsi Sumbar, karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan administratif dan kecepatan fasilitasi pimpinan membutuhkan kestabilan emosional yang bersumber dari kepuasan kerja yang prima. Pegawai yang puas akan cenderung lebih responsif, proaktif, dan komunikatif dalam menuntaskan agenda birokrasi. Meskipun demikian, adanya porsi pengaruh luar sebesar 35,4% mengingatkan manajemen bahwa tata kelola kinerja aparatur sipil negara tidak boleh hanya mengandalkan aspek kepuasan kerja individu semata, melainkan harus diintervensi secara integratif melalui perbaikan kepemimpinan, pembenahan budaya organisasi, serta penguatan sarana prasarana kerja yang adaptif demi mewujudkan performa pelayanan publik yang unggul dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekda Provinsi Sumbar. Fakta terukur di lapangan menunjukkan bahwa fluktuasi produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian laporan, dan efektivitas komunikasi interpersonal aparatur sangat ditentukan oleh persepsi afektif mereka terhadap lima dimensi kepuasan, yaitu beban pekerjaan, keadilan upah, transparansi promosi, kualitas pengawasan, dan kohesivitas rekan kerja. Melalui pembuktian ini, target dan tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan kausalitas antar-konstruk telah terjawab secara tuntas, di mana setiap eskalasi pada variabel kepuasan kerja terbukti secara linear mampu mereduksi simptom perilaku kontraktif seperti penundaan tugas dan minimnya inisiatif mandiri pegawai.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa intervensi manajerial tidak lagi cukup jika hanya berfokus pada pengawasan kinerja yang rigid, melainkan harus menyentuh aspek psikologis dan kesejahteraan pegawai. Aplikasi praktis dari studi ini dapat diwujudkan oleh pihak manajemen melalui rekonstruksi kebijakan internal (evidence-based policy), seperti pembenahan sistem penghargaan non-finansial, penciptaan iklim kerja yang inklusif, serta standarisasi beban kerja yang adil. Spekulasi jangka panjang mengindikasikan bahwa apabila Biro Umum konsisten mengoptimalkan kepuasan kerja ini, maka indeks akuntabilitas kinerja instansi akan meningkat secara berkelanjutan dan mampu mentransformasi unit ini menjadi lokomotif pelayanan domestik pemerintahan yang berkualifikasi tinggi. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada determinan tunggal di satu kluster birokrasi. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan lokus penelitian pada tingkat kedinasan yang lebih luas serta mengintegrasikan variabel eksternal lain, seperti digital leadership atau budaya organisasi digital, guna memperoleh model prediktif yang lebih komprehensif dalam memetakan performa aparatur sipil negara.

Reference

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (6th Ed.). Chicago Business Press.
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal Of Innovation In Management, Accounting And Business*, 2(2), 51–58. <https://doi.org/10.56916/Jimab.V2i2.371>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (16th Ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (17th Ed.). Pearson.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2022). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (4th Ed.). McGraw-Hill.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh *Employee Engagement*, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.33395/Remik.V7i1.12079>
- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Permana*, 15(2), 266–287. <https://doi.org/10.24905/Permana.V15i2.311>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.11996>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals Of Human Resource Management* (9th Ed.). McGraw-Hill.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson.

Saks, A. M. (2022). Caring Human Resources Management And Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2023). *Organizational Behavior* (14th Ed.). Wiley.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara*, 8(1), 137–146.

Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru PNS Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.

Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Andi.