

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi Kancan Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Pendidikan Kota Palembang

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Palembang, Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan kota Palembang bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh walikota/ bupati sesuai dengan bidang tugasnya. Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga bimbel.

Perubahan nama Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS) terjadi karena bersamaan dengan digulirnya Era Otonomi daerah, sebagai respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Ditandai dengan perubahan dari sistem pemerintahan yang sentralistik ke pemerintahan daerah, dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah (sentralistik menjadi desentralistik) yaitu peralihan kekuasaan antara

Pemerintahan Pusat dan Daerah, yang semula semua instansi berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi kemudian menjadi kewenangan Pemerintah Kota. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, wilayah NKRI dibagi ke dalam beberapa daerah; daerah Provinsi, daerah Kabupaten dan daerah Kota yang bersifat otonom. Daerah Provinsi, daerah Kabupaten, dan daerah Kota berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dan masing-masing berdiri sendiri serta tidak mempunyai hubungan hierarki satu sama lain.

Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Palembang merupakan salah satu instansi pemerintah di Kota Palembang dalam wilayah Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan. Disdik membidangi masalah pendidikan, baik itu pendidikan Formal maupun pendidikan *Non-Formal*. Mulai dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PAUD & Dikmas) sampai jenjang Pendidikan Menengah Pertama (SMP) sederajat. Dinas Pendidikan Kota Palembang menurut data dan sumber yang penulis dapat, telah ada sejak tahun 1955. Bersumber dari foto Kepala Dinas (Kadin) pertama yaitu, bapak Kms. Jon yang menjabat selama periode tahun 1955 sampai dengan tahun 1963. Pada saat itu Dinas Pendidikan Kota Palembang belum berganti nama menjadi seperti sekarang kita kenal. Dinas Pendidikan pada saat itu masih bernama Dinas Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan (PPK). Nama Dinas PPK sendiri tidak bertahan lama, hanya berlangsung selama 2 (dua) periode Kepala Dinas (1955-1963 dan 1963-1965),

yang pertama dikepalai oleh Bapak Kms. Jon dan yang kedua Bapak Gazali.

Dinas PPK pada tahun 1965 kemudian berganti nama menjadi Dinas Pendidikan Dasar dan Kebudayaan (PD&K), saat itu dipimpin oleh Bapak K. A. Hamid Amin (1965-1969). Nama PD&K dipakai cukup lama selama 13 tahun, yaitu sejak tahun 1965 sampai 1978 yang kemudian berganti nama menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K). Dinas P&K pada tahun tersebut dipimpin oleh Bapak Asnawi Jaya Negara yang menjabat sebagai Kepala Dinas (Kadin). Kantor Dinas P&K sendiri berlokasi di Jalan Dr. Wahidin (Talang Semut) Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang.

Dinas P&K membidangi tingkat Sekolah Dasar (SD). Sedangkan untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diambil alih oleh Provinsi yang saat itu masih bernama Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kandep Dikbud), berdasarkan surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 079/0/1975 tanggal 17 April 1975. Kandep Dikbud saat itu berlokasi di kawasan Kamboja Kecamatan Ilir Barat I (satu) Kota Palembang. Dinas Pendidikan Kota Palembang menggunakan nama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K) dalam kurun waktu yang cukup lama yaitu 22 tahun (1978 - 2000), sebelum berganti nama kembali pada tahun 2000 menjadi Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, instansi vertikal di daerah berubah menjadi perangkat daerah dan semua kekayaan dialihkan menjadi milik daerah, sehingga terjadilah masa

peralihan. Masa peralihan terjadi dari tahun 1995 sampai tahun 2000, yang berdampak pada perubahan nama instansi pada waktu itu, dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K) yang akhirnya menjadi Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS).

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun tersebut, Kantor Perwakilan diubah namanya menjadi Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi (Kandep Dikbud). Dinas Pendidikan yang saat itu disebut Kandep Dikbud juga mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan. Kandep Dikbud diketahui berganti kepemimpinan sebanyak 5 (lima) kali, dimulai dari kepemimpinan Bapak Drs. H. Usman Madjid, Drs. Nurleman, Drs. H. A. Rivai, H. E. M. Katamsi, S.H., hingga terakhir dipimpin oleh Hj. Sumayah, S.Pd., M.M. yang setelahnya menjadi Kepala Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS).

Sesuai dengan Undang-Undang Pemerintah Daerah tersebut, maka dibuat Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2001 bahwa kantor wilayah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menjadi Dinas Pendidikan Nasional. Masa itu terjadi penggabungan antara Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (P&K) dan Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kandep Dikbud) menjadi Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS). DIKNAS pada saat itu dijabat oleh Ibu Hj. Sumayah, S.Pd., M.M., setelah Bapak Syarifuddin Azhar yang sebelumnya pada tahun 1995 merupakan Kadin P&K.

Nama Dinas Pendidikan Nasional tidak cukup lama hanya bertahan 2 (dua) periode dari Kepala Dinas yang menjabat, dari tahun 2000 sampai tahun 2008. Kemudian, Dinas Pendidikan Nasional berganti nama kembali menjadi

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora), saat itu dipimpin oleh Bapak H. Hatta Wazol pada tahun 2008. Nama instansi pada tahun 2013 diubah kembali menjadi Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga (Disdikpora). Disdikpora pada saat itu yang menjabat sebagai Kepala Dinas adalah Bapak H. Ahmad Zulinto, S.Pd., M.M. (sampai sekarang). Tidak ada perubahan yang signifikan untuk nama instansi kali ini, hanya mengubah penyebutannya yang lebih kompleks dari Dikpora menjadi Disdikpora.

Nama Disdikpora sendiri juga tidak begitu lama dipakai, hanya 3 (tiga) tahun sebelum berganti nama kembali pada awal tahun 2017, berlandaskan PERDA Nomor 6 Tahun 2016 dan PERWALI Nomor 46 Tahun 2016 tentang Laksana Fungsi, Tugas Disdik. Pada awal tahun 2017 kemudian berganti nama kembali menjadi yang sekarang kita kenal sebagai Dinas Pendidikan Kota Palembang (Disdik) yang tetap dipimpin oleh Bapak H. Ahmad Zulinto, S.Pd., M.M. sebagai Kepala Dinas sampai dengan sekarang. Disdik berlokasi di Jalan Srijaya Km. 5,5 Kelurahan Srijaya Kecamatan Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Palembang

a. Visi

Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki Visi dan Misi. Visi Dinas Pendidikan Kota Palembang yaitu, Terwujudnya Palembang Kota Pendidikan yang Madani, Merata dan Berkualitas.

b. Misi

Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam rangka mencapai visi tersebut, memiliki Misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan pemerataan pelayanan pendidikan tuntas wajib belajar pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun, dan
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan, baik formal maupun non formal.

4.1.3. Waktu Kerja dan Rekap Absensi Pegawai

Waktu kerja di Dinas Pendidikan Kota Palembang pada hari Senin-Kamis mulai dari pukul 07.30 s/d 16.00 WIB, kalau hari Jum'at mulai pukul 07.30 s/d 16.30 WIB. jadi, dapat dikatakan bahwa pegawai bekerja sebanyak 5 hari dalam seminggu atau 21/23 hari sebulan, karena khusus hari sabtu dan minggu kegiatan kerja di liburkan.

Sedangkan pada sistem absensi pegawai di dinas pendidikan kota palembang menggunakan *fingerprint* (sidik jari). Berikut ini rekap absensi pegawai PNS dan *Non-PNS* di Dinas pendidikan dari tiga bulan terakhir yaitu dari bulan Agustus, September dan Oktober:

Tabel 4.1

Rekap Daftar Kehadiran Pegawai PNS dan *Non-PNS* Bulan Agustus

Jumlah Hari %	PNS	<i>Non-PNS</i>	Total
Jumlah hari tertinggi (70%-100%)	97%	89,7%	186,7%
Jumlah Hari Terendah (20%-69%)	2,3 %	10,2%	12,5%

Diketahui bahwa pada bulan Agustus jumlah pegawai sebanyak Pada rekap kehadiran pegawai pada bulan agustus persentase kehadiran tertinggi pada pegawai PNS 97% dan jumlah kehadiran terendah hanya 2,3%. Sedangkan pada pegawai *Non-PNS* pada jumlah hari tertinggi Sebesar 89,7% sedangkan pada jumlah hari terendah sebanyak 10,2%. Dapat dikatakan pada bulan agustus persentase kehadiran yaitu sebesar 186,7% pegawai yang mempunyai jumlah hari kehadiran tertinggi dan hanya 12,5% pegawai yang mempunyai jumlah kehadiran terendah.

Tabel 4.2
Rekap Daftar Kehadiran Pegawai PNS dan Non-PNS
Bulan September

Jumlah Hari %	PNS	<i>Non-PNS</i>	Total
Jumlah hari tertinggi (70%-100%)	94,5%	85,8%	180,3%
Jumlah Hari Terendah (20%-69%)	5,4%	14,1%	19,5%

Pada rekap kehadiran pegawai pada bulan september menunjukkan persentase kehadiran tertinggi pada pegawai PNS sebanyak 94,5% pegawai dan persentase kehadiran terendah hanya 5,4% pegawai. Sedangkan pada pegawai *Non-PNS* pada persentase tertinggi sebanyak 85,8% pegawai sedangkan pada persentase terendah sebanyak 14,1% pegawai. Dapat dikatakan pada bulan september terdapat 180,3% pegawai yang mempunyai tingkat kehadiran tertinggi dan 19,5% pegawai yang mempunyai jumlah kehadiran terendah.

Tabel 4.3
Rekap Daftar Kehadiran Pegawai PNS dan *Non-PNS*
Bulan Oktober

Jumlah Hari %	PNS	Non-PNS	Total
Jumlah hari tertinggi (70%-100%)	96,1%	84,6%	180,7%
Jumlah Hari Terendah (20%-69%)	3,8%	16,6%	20,4%

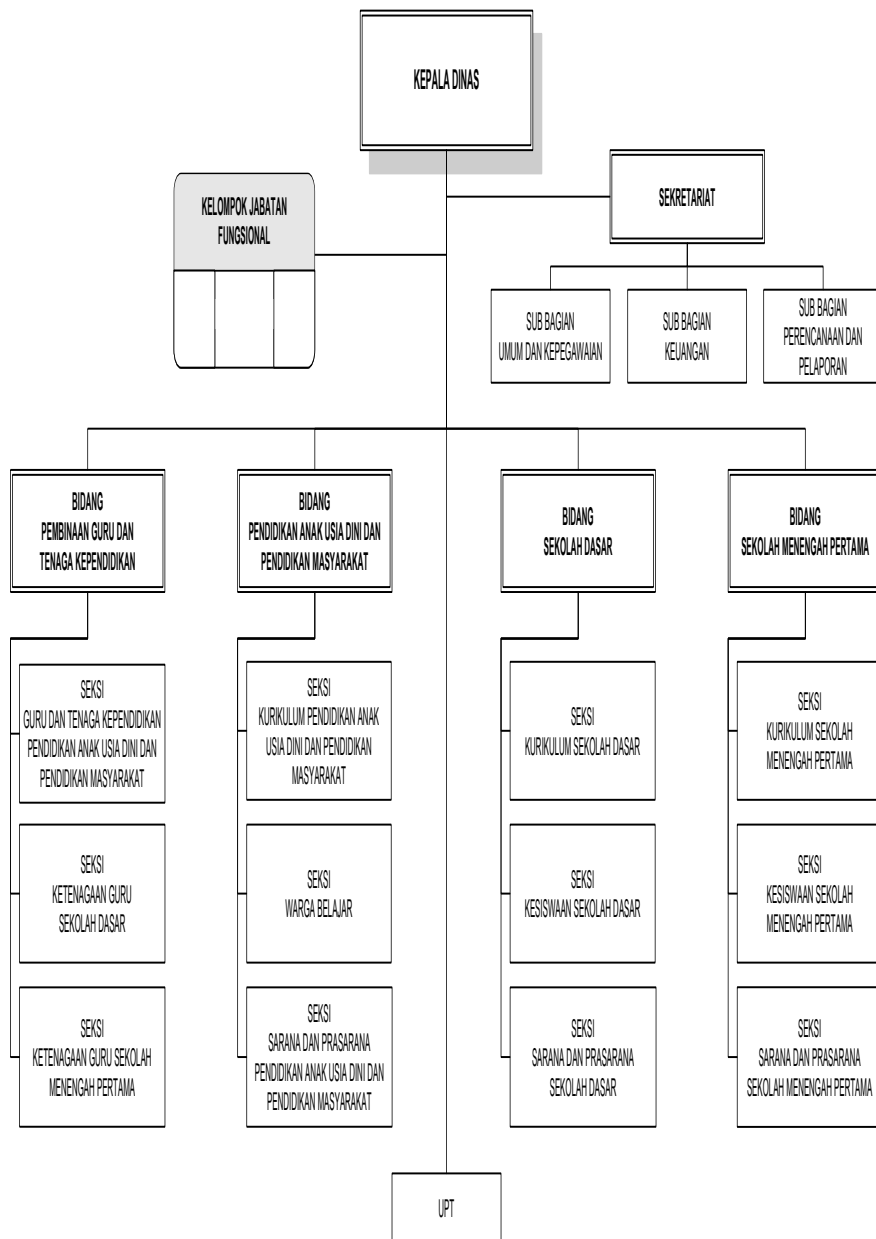
Pada rekap kehadiran pegawai pada bulan september menunjukkan persentase kehadiran tertinggi pada pegawai PNS 96,1% pegawai dan jumlah kehadiran terendah sebanyak 3,8% pegawai. Sedangkan pada pegawai *Non-PNS* persentase kehadiran tertinggi terdapat 84,6% pegawai sedangkan pada jumlah hari terendah sebanyak 16,6% pegawai. Dapat dikatakan pada bulan september persentase kehadiran sebanyak 180,7% pegawai yang mempunyai jumlah hari kehadiran tertinggi dan 20,4% pegawai yang mempunyai jumlah kehadiran terendah.

Maka berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa persentase kehadiran antara pegawai PNS dan Non-PNS memiliki persentase tertinggi pada bulan agustus untuk pegawai PNS sebesar 97% sedangkan PNS Sebesar 89,7%. Dapat dilihat tingkat kehadiran keduanya memiliki persentase yang hampir sama, dikarenakan jumlah pegawai PNS dan *Non-PNS* yang berbeda, kemudian jumlah pegawai PNS lebih banyak dibandingkan pegawai *Non-PNS*.

4.1.4 Fasilitas yang Terdapat di Dinas Pendidikan Kota Palembang

Fasilitas yang terdapat di kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang yaitu, memiliki pendingin ruangan disetiap ruang kerja pegawai, memiliki tempat bermain untuk anak-anak di dalam ruangan, penerangan yang cukup di setiap ruangan, ruang kerja yang nyaman, ruang tunggu disertai dengan kursi yang cukup banyak, tersedia komputer disetiap ruang kerja pegawai, kantor dinas juga memiliki Masjid di dalam lingkungan kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang, dan mempunyai halaman parkir yang luas. Sehingga dari beberapa fasilitas yang telah disebutkan tersebut, menjadi salah satu faktor yang membuat pegawai merasa aman dan nyaman di dalam proses bekerja.

4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Palembang



4.2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang harus peneliti siapkan sebelum mengadakan suatu penelitian di lapangan. Langkah-langkah yang peneliti lakukan adalah 1) persiapan administrasi dan 2) persiapan alat ukur.

4.2.1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi telah peneliti lakukan dalam penelitian ini dengan pengurusan surat izin penelitian (riset) yang dikeluarkan dari Fakultas atas nama Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang. Surat izin penelitian ini dikeluarkan pada 27 September 2019 dengan Nomor: B- 1041/Un.09/IX/PP.09/09/2019 ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kemudian pada tanggal 10 Oktober surat yang bernomor B- 1115/Un.09/IX/PP.09/10/2019 yang ditujukan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, kemudian mendapatkan balasan surat pengantar pada tanggal 15 Oktober dengan Nomor Surat : 070/2638/Ban. KBP/2019 yang ditujukan untuk Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang dan kemudian peneliti mendapatkan surat keterangan penelitian yang dikeluarkan oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palembang dengan Nomor : 070/1562/BAN-KBP/2019 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kemudian peneliti melakukan penelitian dengan bantuan dari pihak Kantor Dinas pendidikan Kota Palembang.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala tunggal, yaitu skala Kepuasan Kerja. Kemudian langkah yang peneliti lakukan adalah uji validitas *item* dan uji reliabilitas skala.

Peneliti menyusun alat ukur kepuasan kerja dengan skala Likert. Alat ukur ini telah peneliti buat berdasarkan sembilan aspek kepuasan kerja menurut Spector yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi. Dari kesembilan bentuk tersebut telah peneliti kembangkan menjadi 90 *item* yang terdiri dari 45 *item favorable* dan 45 *item Unfavorable*.

Tabel 4.4
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Gaji	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	1,13,17	4,16	10
		Hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan	20,24	28,48,10	
2	Promosi	Promosi untuk meningkatkan	11,36,2	45,15,5	10

		karier			
		Promosi harus dilakukan secara adil	3,76	19,6	
3	Supervisi	Mendapatkan Dukungan dan perhatian dari atasan	21,33,9	8,29	10
		Atasan Mendengarkan pendapat dari pegawai	18,52	23,7,41	
4	Tunjangan Tambahan	Tunjangan yang diberikan sebanding dengan pekerjaan	38,32,	22,62	10
		Tunjangan diberikan secara adil	80,12,37	53,39,47	
5	Penghargaan	Penghargaan diberikan berdasarkan segala usaha yang telah dilakukan	25,71,43	44,14	10
		Pemberian penghargaan atas kerja keras dihargai dengan semestinya	46,40	30,49,67	
6	Prosedur dan peraturan Kerja	Kondisi kerja di dalam Organisasi	51,27,3	70,55	10
		Sistem kerja yang bersifat Birokrasi	56,75,5	59,83	
7	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	61,34	81,64,88	10
		Menjalin kerja sama	66,50,86	69,54	

8	Pekerjaan itu sendiri	Mendapatkan kesempatan untuk bertanggung jawab pada tugas	42,85	73,74	10
		Kesempatan untuk berkreasi dari tugas	57,26,87	90,79,35	
9	Komunikasi	Menjalin komunikasi di dalam organisasi	63,82,60	84,72,68	10
		Komunikasi dengan sesama pegawai	77,65	89,78	
Jumlah			45	45	90

4.2.3. Uji Coba Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan dengan membuat alat ukur sendiri untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti selanjutnya melakukan *Try Out* atau uji coba terhadap alat yang akan digunakan dalam mengukur kepuasan Kerja. Hal ini peneliti lakukan berdasarkan pendapat Arikunto bahwa, ada dua jenis alat ukur yang pertama disusun oleh peneliti sendiri, dan jenis kedua adalah alat ukur yang sudah terstandar. Jika peneliti menggunakan alat ukur yang sudah terstandar maka peneliti boleh meminjam dan menggunakannya. Sedangkan alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti diharuskan untuk melakukan uji coba. Adapun subjek uji coba dalam penelitian ini yaitu Pegawai di Kecamatan Sako Palembang, Kelurahan Sukamaju dan Kelurahan Sialang yang berstatus PNS dan *Non-PNS* yang dilaksanakan pada tanggal 20-30 September 2019 hal ini dilakukan karena di Kecamatan

Sako Palembang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik subjek penelitian.

Pengambilan data dilakukan secara secara pada tanggal dan disesuaikan dengan kriteria sampel yang telah ditentukan peneliti sebelumnya, sehingga dapat membedakan antara subjek *Try Out* dan sampel sebenarnya dalam penelitian. Penyebaran skala dilakukan secara bertahap melalui staf bagian umum dan kepegawaian kemudian dilanjutkan dengan memberikan kepada semua pegawai oleh staf bagian umum, hal tersebut dikarenakan pegawai sibuk di dalam pekerjaan maka hal tersebut tidak memungkinkan bagi peneliti untuk membagikan satu persatu kepada para pegawai. Peneliti dalam hal ini tidak dapat memberikan intruksi secara langsung kepada subjek dalam pengisian skala *Try Out*. Adapun jumlah skala yang peneliti sediakan sebanyak 100 skala kepuasan kerja untuk *Try Out*.

Setelah uji coba selesai, penelitian mulai memeriksa tiap-tiap *item valid* dalam pernyataan, yang akan diberikan pada sampel penelitian nantinya. Uji coba dilakukan agar hasil yang tadinya muncul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud dalam penelitian.

4.2.4. Hasil Uji coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh pada tahap uji coba alat ukur, selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22.00 for windows.

a. Uji Validitas

Batas kritis yang digunakan adalah 0,30 karena dapat memenuhi *item* pada skala Kepuasan Kerja disetiap indikatornya. Jika *item* memiliki indeks daya lebih besar dari 0,30 maka dinyatakan *item valid*, dan jika *item* memiliki indeks daya beda lebih kecil dari 0,30 maka item dinyatakan gugur. Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala dengan menggunakan parameter indeks daya beda *item* 0,30 yang diperoleh dari korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total *item*. Berikut ini adalah hasil uji coba yang telah diklasifikasikan menjadi *item valid* dan gugur.

Tabel 4.5
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Uji Coba (Try Out)

No	Aspek	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Gaji	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	1,13,17	4, *16	10
		Hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan	20,24	28,48, *10	
2	Promosi	Promosi untuk meningkatkan karier	11,36,2	45,15,5	10
		Promosi harus dilakukan secara adil	3,76	19,6	

3	Supervisi	Mendapatkan Dukungan dan perhatian dari atasan	21,33,9	8,29	10
		Atasan Mendengarkan pendapat dari pegawai	*18,52	23, *7, 41	
4	Tunjangan Tambahan	Tunjangan yang diberikan sebanding dengan pekerjaan	38,32,	22, *62	10
		Tunjangan diberikan secara adil	80, *12, 37	*53, 39, *47	
5	Penghargaan	Penghargaan diberikan berdasarkan segala usaha yang telah dilakukan	25,71,43	*44, *14	10
		Pemberian penghargaan atas kerja keras dihargai dengan semestinya	46,40	*30,49, 67	
6	Prosedur dan peraturan Kerja	Kondisi kerja di dalam Organisasi	51, *27,*31	70,55	10
		Sistem kerja yang bersifat Birokrasi	56, 75, *58	59,83	
7	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	61,34	81,64,88	10
		Menjalin kerja sama	66,50, *86	*69 ,54	
8	Pekerja	Mendapatkan kesempatan	*42 , *85	73,74	10

	an itu sendiri	untuk bertanggung jawab pada tugas			
		Kesempatan untuk berkreasi dari tugas	57,26,87	90,79,35	
9	Komunikasi	Menjalin komunikasi di dalam organisasi	*63,82,60	84,72,68	10
		Komunikasi dengan sesama pegawai	77, *65	89,78	
Total Item			45	45	90

Keterangan * : Item Gugur

Berdasarkan analisis data, maka *item* gugur berjumlah 20 *item* yang bergerak dari rentang 0,045 sampai 0,299. Adapun butir *item* yang gugur adalah 7, 10, 12, 14, 16, 18, 27, 30, 31, 42, 44, 47, 53, 58, 62,63, 65, 69, 85, 86. Sedangkan butir *item valid* berjumlah 70 yang bergerak dari rentang 0,308 sampai 0,673 adapun butir *item* yang *valid* adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 64, 66, 67, 68, 70, 71 72, 73, 74, 75, 76,77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 87, 88, 89, 90.

Berikut ini adalah sebaran *item valid* yang digunakan dalam penelitian ada 70 *item* yang *valid* dengan nomor yang acak dalam penelitian telah peneliti distribusikan kenomor-nomor yang berurutan (1-70) tampak pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.6
Blue Print Sebaran Skala Kepuasan Kerja Setelah
Uji Coba (Untuk Penelitian)

No	Aspek	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Gaji	Gaji dipandang pantas atau sesuai dengan beban kerjanya	1, 13 (10), 17 (12)	4	8
		Hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakan	20 (14), 24 (18)	28(21) , 48(36)	
2	Promosi	Promosi untuk meningkatkan karier	2, 11(9) , 36(27)	45(34) , 15(11) , 5	10
		Promosi harus dilakukan secara adil	3, 76 (58)	19 (13) , 6	
3	Supervisi	Mendapatkan Dukungan dan perhatian dari atasan	21(15) 33(24) 9 (8)	8 (7) , 29 (22)	8
		Atasan Mendengarkan pendapat dari pegawai	52 (40)	23 (17), 41(32)	
4	Tunjangan Tambahan	Tunjangan yang diberikan sebanding dengan pekerjaan	38 (29) , 32 (23)	22 (16)	6
		Tunjangan diberikan secara adil	80 (62) 37 (28)	39 (30)	

5	Penghargaan	Penghargaan diberikan berdasarkan segala usaha yang telah dilakukan	25(19),71 (53) 43 (33)	-	7
		Pemberian penghargaan atas kerja keras dihargai dengan semestinya	46 (35) 40 (31)	49 (37) , 67 (50)	
6	Prosedur dan peraturan Kerja	Kondisi kerja di dalam Organisasi	51 (39)	70 (52) , 55 (42)	7
		Sistem kerja yang bersifat Birokrasi	56 (43), 75 (57)	59 (45), 83 (65)	
7	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	61 (47) 34 (25)	81 (63) , 64 (48) , 88 (68)	8
		Menjalin kerja sama	66 (49) ,50 (38)	54 (41)	
8	Pekerjaan itu sendiri	Mendapatkan kesempatan untuk bertanggung jawab pada tugas	-	73 (55) , 74 (56)	8
		Kesempatan untuk berkreasi dari tugas	57 (44) ,26(20), 87 (67)	90 (70), 79 (61) , 35 (26)	
9	Komunikasi	Menjalin komunikasi di dalam organisasi	82(64), 60 (46)	84 (66), 72 (54), 68 (51)	8
		Komunikasi dengan sesama pegawai	77 (59)	89 (69), 78 (60)	
Total Item			37	33	70

Keterangan () : Penomoran Baru

b. Reliabilitas Skala

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari uji coba skala kepuasan kerja menunjukkan *alpha cronbach* 0,950. Azwar menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien reliabilitas berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Nilai reliabilitas menunjukkan angka yang semakin baik apabila mendekati angka 1,00 nilai reliabilitasnya tinggi, sebaliknya bila koefisien reliabilitas mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012: 112).

Tabel 4.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	70

4.3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian atau pengambilan data dilaksanakan di lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kota Palembang pada tanggal 27 Oktober - 3 November 2019. Pukul 09:00 s/d 11:30 WIB. Pengambilan data menggunakan skala yang telah disiapkan peneliti. Penelitian menggunakan skala yang telah disiapkan peneliti berupa skala likert yang terdiri dari 70 *item* kepuasan kerja. Penyebaran skala kepada subjek penelitian dilakukan secara bertahap melalui staf bagian umum dan kepegawaian dan kemudian disebar ke semua staf pegawai di dinas pendidikan, dikarenakan sibuk bekerja dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk membagikannya satu persatu. Sehingga, peneliti dalam hal ini tidak dapat memberikan intruksi secara langsung kepada subjek dalam pengisian skala penelitian. Adapun jumlah skala yang

peneliti sediakan sebanyak 119 skala sesuai dengan jumlah sampel.

4.4. Hasil Penelitian

4.4.1. Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan kategori data penelitian, peneliti melakukan penggolongan subjek tiga kategori, yaitu subjek dengan kategorisasi rendah, sedang dan tinggi. Adapun tujuan kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar,2015:147). Cara kategorisasi yang akan dipakai pada penelitian ini adalah dengan menguji signifikansi perbedaan antara mean skor empirik dan mean skor hipotetik. Kategorisasi berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan empirik dapat dilakukan dengan melihat langsung deskripsi data penelitian. Menurut saifudin azwar, harga mean hipotetik dapat dianggap sebagai mean populasi yang artinya sebagai kategori sedang atau menengah kondisi kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti. Sebaliknya, setiap skor mean empirik yang lebih rendah secara signifikan dari mean hipotesis dapat dianggap sebagai indikator rendahnya kelompok subjek pada variabel yang diteliti. (Azwar,2018: 154).

Tabel 4.8
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja Berdasarkan
Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotesis

Variabel	Mean Empirik				Mean Hipotetik				ket
	X Min	X Max	Mean	SD	X Min	X Max	Mean	SD	
Kepuasan kerja	155	261	202,97	20,725	70	280	175	35	ME>MH

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

ME : Mean Empirik

MH : Mean Hipotetik

Pada tabel di atas terlihat bahwa mean empiris variabel kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan mean hipotesisnya, artinya kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS* memiliki tingkat yang relatif tinggi.

Tabel 4.9
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja pada PNS dan
Non-PNS

Kepuasan Kerja	N	Mean	Median	Std. deviation
PNS	70	206,06	208,00	21,434
<i>NON-PNS</i>	49	198,55	206,00	19,018

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Mean pada variabel PNS (206,06) lebih besar dari Mean *Non-PNS* (198,55). Dilihat dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PNS lebih tinggi dibandingkan kepuasan kerja pada *Non-PNS*. selanjutnya peneliti melakukan penggolongan model distribusi normal berbentuk kategori jenjang (ordinal) terhadap subjek

menjadi tiga kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Adapun tujuan dari kategorisasi ini adalah untuk menetapkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Banyaknya jenjang kategorisasi yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang, tetapi juga tidak kurang dari tiga (Azwar,2010, 147).

Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Skor	Kategori	PNS	Non-PNS	Persentase
$X > 223$	Tinggi	17 (24,3 %)	3 (6,1%)	20 (16,9%)
$182 < X \leq 223$	Sedang	38 (54,3%)	35 (71,4%)	73(61,4%)
$X \leq 182$	Rendah	15 (21,4 %)	11 (22,4%)	26 (21,9%)
Total		70 (100%)	49 (100%)	119 (100%)

Untuk skor 182 yang menjadi nilai untuk kategorisasi rendah diperoleh dari pengurangan mean empirik dengan standar deviasi empirik ($202,97 - 20,725 = 182,2$ dibulatkan menjadi 182). Sedangkan, untuk kategori sedang diperoleh nilai dari penambahan mean empirik dengan standar deviasi empirik ($202,97 + 20,725 = 223,695$ dibulatkan menjadi 223). Dan untuk kategori tinggi diperoleh dari nilai di atas kategorisasi sedang yaitu $X > 223$.

Dari kategorisasi tabel di atas diketahui bahwa sebagian pegawai PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam kategori rendah yaitu sebanyak 15 pegawai PNS atau sebesar 21,4%. Dan sebanyak 11

Pegawai *Non-PNS* atau sebesar 22,4%. Sementara sisanya berada dalam kategorisasi tinggi dan sedang. Selanjutnya, untuk kategorisasi tinggi sebanyak 17 Pegawai PNS atau 24,3% dan 3 Pegawai *Non-PNS* atau 6,1% serta kategorisasi sedang 38 Pegawai PNS atau 54% dan 35 Pegawai *Non-PNS* atau 71,4%.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan statistik nonparametrik karena pada uji asumsi didapatkan data yang berdistribusi tidak normal. Metode analisis yang digunakan adalah teknik *Nonparametrik Man-Whitney Test*. Tujuan uji ini adalah untuk menguji perbedaan rata-rata suatu sampel dengan suatu nilai hipotesis. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini dengan aturan jika didapat probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka terdapat perbedaan antara dua kelompok. Sebaliknya, jika didapat probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan antara dua kelompok. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kepuasan kerja pada pegawai PNS dan *Non-PNS* Maka dilakukan analisis *Mann-Whitney Test* Berdasarkan hasil analisis menggunakan *SPSS versi 22.0 for windows* maka didapatkan data sebagai berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis
Test Statistics^a

	Total
Mann-Whitney U	1406,000
Wilcoxon W	2631,000
ZS	-1,670
Asymp. Sig. (2- tailed)	,095

Berdasarkan hasil analisis *Mann-Whitney Test* diatas, diperoleh nilai probabilitas signifikansi yaitu 0,095 yang berarti lebih besar, $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara dua kelompok yang dibandingkan, yaitu antara Pegawai PNS dan Pegawai *Non-PNS*.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis Uji hipotesis *Nonparametrik* dikarenakan data yang tidak terdistribusi normal maka dari itu dilakukan uji hipotesis *Nonparametrik* adapun uji hipotesis yang digunakan adalah uji *Mann-Whitney Test* yang diperoleh nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka terdapat perbedaan antara dua kelompok. Sebaliknya, jika didapat probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan antara dua kelompok. Dua kelompok yakni pegawai berstatus PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan hipotesis yang diajukan peneliti ada dua yaitu, H_a : ada perbedaan kepuasan kerja pada pegawai PNS dan *Non-PNS* dan H_0 : tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada pegawai PNS dan *Non-PNS*. Adapun hasil analisis yang diperoleh adalah nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,095 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($0,095 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan tidak terbukti yang mana hasil analisis yang diperoleh adalah tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Seperti halnya pendapat Luthans (Sule & Priansa, 2018: 183) yang menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja/lingkungan kerja. Menurut Greenberg dan Baron (di dalam (Sule & Priansa, 2018:188) Pada umumnya, semakin tinggi posisi pegawai dalam level organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat. Hal tersebut karena pegawai dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang di dapatnya di bandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkatan yang lebih rendah. Menurut pendapat Herzberg yang menyatakan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah status kepegawaian dimana status yang meningkat akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Bahkan Luthans juga berpendapat bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai adalah upah/gaji (Sule & Priansa, 2018:183-184). Maka dapat dikatakan kepuasan kerja seorang pegawai dapat dibedakan berdasarkan status kepegawaian dan gaji yang diterima oleh pegawai tersebut. Status kepegawaian merupakan kedudukan ataupun posisi yang dimiliki oleh karyawan di dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Status kepegawaian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. pegawai tetap memiliki jaminan pengembangan karir lebih jelas dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Artinya pegawai PNS lebih memiliki jaminan pengembangan karir lebih jelas dibandingkan dengan pegawai Non-PNS.

Ditinjau dari hasil kategorisasi subjek penelitian di dapatkan kategorisasi PNS dan *Non-PNS* secara keseluruhan menunjukkan persentase dengan kategori tinggi sebanyak 20 pegawai (16,9%), kategori sedang sebanyak 73 pegawai (61,4%), dan kategori rendah 26 Pegawai (21,9%), adapun tujuan dari kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur (Reza, 2016). Dengan skor sedang pada pegawai PNS 38 pegawai dengan persentase 54,3% dan pegawai *Non-PNS* terdapat 35 pegawai dengan persentase 71,4%, dalam hal ini kelompok yang memiliki skor sedang termasuk kedalam kategori kepuasan kerja yang sedang atau rata-rata cukup baik di tempat kerja, artinya mereka memiliki kepuasan terhadap gaji yang cukup baik, memiliki hubungan dengan atasan cukup baik, merasa promosi yang dilaksanakan sudah cukup baik, dan hubungan dengansesam rekan kerja cukup baik.

Selanjutnya skor rendah sebanyak 15 pegawai PNS dengan persentase 21,4% dan 11 pegawai *Non-PNS* dengan Skor 22,4%. Artinya, skor terendah termasuk dalam kategori pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah atau kurang baik di tempat kerja, artinya mereka tidak memiliki rasa puas terhadap gaji, tidak adanya hubungan baik dengan atasan, tidak memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai, dan tidak memenuhi syarat untuk di promosikan. Sedangkan skor tinggi sebanyak 17 pegawai PNS dengan persentase 24,3% dan pegawai *Non-PNS* terdapat 3 pegawai dengan persentase 6,1%. Artinya, diindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kategori tinggi memiliki kepuasan kerja yang sangat baik

artinya mereka memiliki kepuasan terhadap gaji yang diterima, atasan yang mendukung mereka, terpenuhinya promosi yang dilakukan kantor, dan hubungan dengan sesama pegawai yang sangat baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai PNS dan *Non-PNS* memiliki kepuasan kerja dengan taraf yang sama, yang mana kepuasan kerja keduanya mayoritas berada pada taraf yang sedang. Hal ini juga membuat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memiliki hasil tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada PNS dan *Non-PNS* di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Peneliti berasumsi bahwa tidak adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian tersebut dikarenakan mempunyai sistem kerja dan semua penempatan peraturan yang sama di Dinas Pendidikan Kota Palembang, baik itu pegawai yang berstatus PNS maupun *Non-PNS*. Keadaan tersebut juga didukung dengan fasilitas dan lingkungan yang mendukung di dalam kantor dinas pendidikan kota Palembang, semua fasilitas telah terpenuhi di dalam kantor, keadaan lingkungan kantor yang nyaman dan aman membuat pegawai merasa bersemangat dan nyaman dalam bekerja dan melayani setiap masyarakat yang ingin berkonsultasi maupun mengurus perihal masalah pendidikan di kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang. Adapun fasilitas yang disediakan kantor dinas pendidikan yaitu, ruangan yang mempunyai pendingin ruangan di setiap ruangan pegawai, kemudian penerangan yang cukup, suasana di setiap ruangan terasa cukup nyaman bagi pegawai, adanya tempat bermain bagi anak-anak terutama untuk pegawai atau pengunjung yang membawa anaknya bisa bermain di tempat bermain yang aman dan nyaman,

kemudian Kantor Dinas Pendidikan juga mempunyai Masjid sendiri yang cukup luas di dalam lingkungan Kantor Dinas Pendidikan untuk mempermudah pegawai dalam melaksanakan ibadah. Meskipun gaji yang diperoleh setiap pegawai itu berbeda, tetapi berdasarkan observasi peneliti bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dari atasan dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama pegawai baik itu pegawai PNS maupun *Non-PNS*. Hal ini juga selaras dengan pendapat, Spector (Sule & Priansa, 2018: 172) salah satu aspek yang ,mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Maka, dapat dikatakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda hal tersebut dapat didasarkan oleh pola pikir seorang pegawai menanggapi pekerjaan tersebut. Seperti individu yang merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan gaji atau imbalan yang dia terima sudah cukup bagus, kemudian ada yang merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan lingkungan yang nyaman dan aman, bahkan ada pegawai yang merasa bangga dengan pekerjaannya tersebut. Jika pada PNS dan *Non-PNS* memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan merasa nyaman dengan lingkungannya berbeda dengan pendapatan atau gaji yang diterima pegawai PNS dan *Non-PNS* yang tentu saja berbeda. Hal itu dikarenakan PNS memiliki aturan Tupoksi untuk mendapatkan tunjangan dari pemerintah sedangkan *Non-PNS* tidak memiliki Tupoksi.

Pekerjaan sebagai pegawai di bagian pemerintahan dapat dikatakan cukup banyak peminatnya, dikarenakan

pekerjaan yang dikerjakan terkadang sesuai dengan gaji yang didapatkan dan cukup menjanjikan bagi kelangsungan hidup seseorang. Tetapi, untuk menjadi pegawai di pemerintahan tentunya mempunyai ketentuan yang sangat tinggi dibidangnya, orang yang bekerja haruslah yang berkompeten di bidang tersebut, dikarenakan tugas dari sebagian pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan adalah melayani masyarakat, kemudian salah satu kriteria yang sering diterima untuk menjadi pegawai di instansi pemerintahan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah melewati tahap seleksi penerimaan CPNS sebelumnya.

Tanpa terkecuali pegawai negeri sipil yang bekerja dibidang pendidikan mungkin bisa dikatakan sebagai pekerjaan yang sangat mempunyai dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut dikarenakan untuk memajukan sistem pendidikan di suatu daerah. Maka dari itu untuk pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan terlebih lagi di kantor dinas mempunyai peraturan dan ketentuan sendiri di dalam pekerjaannya, seperti pegawai yang berstatus PNS mempunyai sistem kerja yang telah ditetapkan pemerintah berupa Tupoksi dan mempunyai standar gaji yang cukup tinggi. Selain itu PNS juga mendapatkan banyak jenis tunjangan, gaji ke-13 dan uang pensiunan hal tersebut jugalah yang seharusnya membuat pegawai PNS mempunyai tingkat Kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Sedangkan untuk pegawai yang berstatus *Non-PNS* mempunyai kontrak kerja sendiri dan setiap tahunnya bisa dilakukan perpanjangan kontrak. Maka, setiap peraturan yang berisi mengenai pegawai *Non-PNS* ada di dalam

perjanjian kontrak kerja tersebut. Standar gaji untuk pegawai *Non-PNS* juga ada sebagian yang ditetapkan oleh Pemerintah dan ada juga yang ditetapkan dari kantor, hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Standar gaji dari pemerintah untuk *Non-PNS* hanya 3 juta Perbulan sedangkan *Non-PNS* yang mendapatkan gaji dari kantor Hanya mendapatkan kisaran gaji 2 juta maka peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja bagi *Non-PNS* seharusnya lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja PNS tetapi hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan bagi pegawai PNS untuk mempunyai kepuasan kerja yang rendah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang cukup banyak, dan harus sesuai dengan Tupoksi. Kemudian PNS juga dituntut untuk bekerja dengan sesuai jam kerja yang berlaku tidak adanya pelanggaran peraturan, jika PNS melanggar peraturan akan dikenakan sanksi yang telah ditetapkan pemerintah di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari salah satu pegawai bahwa kepuasan kerja setiap pegawai berbeda-beda, bisa dikatakan 20% merasa kurang puas dan 80% sudah cukup puas, hal tersebut disebabkan kepuasan kerja tersebut diperoleh berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dengan baik dan sesuai ketentuan dan berdasarkan sikap dan hubungan dengan sesama rekan kerja atau tim kerja per-bagian bidang masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Amrullah, Arifin, & Hermawati, 2012)

yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada pegawai *Outsourcing* dengan pegawai tetap PT. PLN (PERSERO). Sehingga, dapat diketahui bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status kepegawaian memiliki peluang yang sangat kecil untuk terbukti karena ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal tersebut berdasarkan teori *Discrepancy Theory* yang dikemukakan oleh Locke (Sule & Priansa, 2018: 178) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan bergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada, yaitu harapan, kebutuhan dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi aktual. Selanjutnya dikatakan juga bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batasan minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan selisih yang bersifat positif. Demikian juga sebaliknya apabila semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

George dan Jones (Sule & Priansa, 2018: 179-180) menyatakan, bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah, kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial, dan situasi kerja. Faktor kepribadian memberikan pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif.

Faktor nilai-nilai berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Faktor pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Faktor situasi kerja, merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, *supervisor*, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja. Selain itu, berkenaan dengan seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan kepada pegawai, orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, suasana atau iklim yang berada di sekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian dan temperatur udara yang ada di dalam ruangan pegawai, bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam, kenyamanan kerja dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.

Maka, jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam sikap atau perilaku yang muncul adalah sikap sabar, ikhlas dan bersyukur terhadap pekerjaan tersebut. Sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam surah ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رُبُكُمُ لَيْنٌ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : " Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmatku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih" (QS. Ibrahim :7).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT sudah menetapkan dan memutuskan bahwa sesungguhnya jika manusia bersyukur kepadanya atas segala nikmatnya dengan dengan mengerjakan ketaatan kepadanya dan meninggalkan maksiat kepadanya, maka Allah SWT akan menambah karunianya yang luas dan anugerahnya yang besar kepada manusia. Sungguh nikmat itu tidak akan mengingkari nikmat Allah SWT, meninggalkan ketaatan kepadanya, dan bermaksiat terhadapnya, maka Allah SWT akan menyiksa dengan siksaan yang pedih atas perbuatan buruk manusia tersebut.

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa bekerja dengan tidak disertai ikhlas maka akan menimbulkan kesan yang buruk terhadap pekerjaan itu sendiri. Tetapi jika kita melakukan pekerjaan dengan baik, ikhlas, sabar dan bersyukur maka akan menampilkan kesan baik pada pekerjaan itu dan dalam diri manusia tersebut. Oleh sebab itu manusia diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah dan tidak membanding-bandingkan setiap tingkatan golongan tersebut.

Maka, pada era yang sangat maju ini tentu saja kompetisi kerja juga sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang cukup berat dan tidak mudah untuk menerima kenyataan kenyataan dimana seseorang yang berhasil di dalam pekerjaannya, kompetisi dalam bekerja, ternyata dampaknya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdo`a sebagaimana dinyatakan di dalam Hadis Riwayat Muslim, yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ انظُرُوا إِلَى مَنْ
أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ

Artinya : Dari Abu Hurairah berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Pandanglah orang yang berada dibawah kalian, jangan memandangi yang ada di atas kalian, itu lebih baik membuat kalian tidak mengukufuri nikmat Allah" (HR. Muslim).

Dalam Hadis ini, Rasulullah SAW memperingatkan , bahwa manusia harus bersikap syukur terhadap nikmat Allah SWT yang dianugerahkan kepadanya dan hadis yang dijelaskan Rasulullah SAW adalah manusia agar memandangi ke bawah atau lebih rendah dalam hal keduniaan seperti; kedudukan, pangkat, dan harta kekayaan karena hal tersebut akan mendorong manusia untuk lebih bersyukur dan manusia harus sadar bahwa, kedudukan atau pangkat serta harta kekayaan yang lebih tinggi yang dimiliki orang lain itu merupakan ujian, sehingga manusia lebih selamat memandangi ke bawah dalam hal tersebut. Sehingga terhindar dari sikap mengandai-andai yang menimbulkan manusia akan jauh dari syukur nikmat.

Penelitian ini masih memiliki kelemahan. Adapun kelemahan penelitian ini ialah Jumlah *item* yang digunakan *Try out* cukup banyak, sehingga pegawai yang mengisi lembar pernyataan merasa lelah dan bosan, Keterbatasan waktu penelitian yang disebabkan dengan jam kerja Pegawai, Beberapa Responden sulit ditemui dikarenakan kepentingan pekerjaan.