

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA



**LINDRI ARIANTI
1910421046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada program Studi Manajemen

**LINDRI ARIANTI
1910421046**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA

Disusun dan diajukan oleh

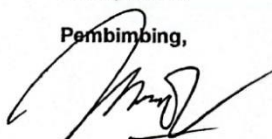
LINDRI ARIANTI
1910421046

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 13 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 13 September 2023

Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Muchlis Hasan, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

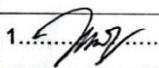
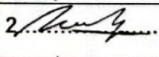
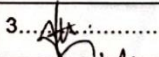

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA

disusun dan diajukan oleh

LINDRI ARIANTI
1910421046

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 13 September 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


UNIFA
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : LINDRI ARIANTI
NIM : 1910421046
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 13 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Lindri Arianti

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat rahmatnya, peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan judul **“ANALISIS KEPUASAN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA TANA TORAJA”** sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjanah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada yang sebesar-besarnya kepada semua individu yang turut berkontribusi dalam kelancaran proses penyelesaian tugas akhir ini. Terutama terima kasih disampaikan kepada orang tua peneliti yang dengan penuh kasih dan dukungna telah memberikan motivasi, doa, serta nasihat yang berharga. Melalui kesempatan ini puladengan segala kerendahan hati peneliti ini menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Bapak Muchlis Hasan, S.E., M.Si selaku pembimbing penulisan skripsi yang telah banyak memberikan arahan, ajaran, masukan serta tambahan ilmu bagi penulis.
3. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku dekan fakultas ekonomi dan ilmu-ilmu sosial.
4. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial.
5. Adik-adik penulis Aron dan Rafael yang telah berkontribusi banyak dalam perihal materi dan memberi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Imelda Lambertin yang selalu mendukung, mendorong serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Sahabatku Winarti, Indah Batu Randan,dan Elvin suramas yang senantiasa kebersamai saat suka maupun duka.
8. Dan juga teman-teman seperjuangan maupun semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, termasuk yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
9. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan oleh diri sendiri. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar 13 september 2023

Lindri Arianti

ABSTRAK

Analisis Kepuasan Pegawai Pada Kantor Pariwisata Tana Toraja

**Lindri Arianti
Muchlis Hasan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan kadalam ketegori yang tinggi dengan presentase dalam kategori sangat tinggi sebanyak 9 pegawai (30%), kategori tinggi sebanyak 14 pegawai (47%), kategori Rendah sebanyak 6 pegawai (20%), kategori Sangat Rendah sebanyak 1 pegawai (3%) kepuasan kerja di tinjau dari pekerjaan. Dalam kategori sangat tinggi sebanyak 9 pegawai (30%), kategori tinggi 13 pegawai (43%), kategori Rendah 5 pegawai (17%), kategori Sangat Rendah 3 pegawai (10%) ditinjau dari imbalan yang diterimahnya. Dalam ketegori sangat tinggi 8 pegawai (27%), kategori tinggi 15 pegawai (53%), kategori Rendah 5 pegawai (17%), kategori Sangat Rendah 1 pegawai (3%) kepuasan kerja terhadap atasan. Dalam kategori sangat tinggi 19 pegawai (63%), kategori tinggi 7 pegawai (24%), kategori Rendah 3 pegawai (10%) , kategori Sangat Rendah 1 pegawai (3%) kepuasan kerja ditinjau dari rekan kerja. Dalam kategori sangat tinggi 5 pegawai (17%) , kategori tinggi 12 pegawai (40%), kategori Rendah 11 pegawai (36%), kategori Sangat Rendah 2 pegawai (7%) kepuasan kerja ditinjau dari promosi jabatan yang diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Analysis of Employee Satisfaction at the Tana Toraja Tourism Office

**Lindri Arianti
Muchlis Hasan**

The purpose of this study was to determine employee satisfaction at the Tana Toraja Tourism Office. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The variable in this study was employee job satisfaction at the Tana Toraja Tourism Office, the population in this study were 30 people. The results showed that employee job satisfaction was in the high category with percentages in the very high category as many as 9 employees (30%), in the high category as 14 employees (47%), high enough category of 6 employees (20%), less high category of 1 employee (3%) job satisfaction is reviewed from work. In the very high category there were 9 employees (30%), in the high category 13 employees (43%), in the moderately high category 5 employees (17%), in the less high category 3 employees (10%) in terms of the rewards they received. In the very high category 8 employees (27%), in the high category 15 employees (53%), in the moderately high category 5 employees (17%), in the less high category 1 employee (3%) job satisfaction with superiors. In the very high category 19 employees (63%), high category 7 employees (24%), moderately high category 3 employees (10%), less high category 1 employee (3%) job satisfaction in terms of co-workers. In the very high category 5 employees (17%), in the high category 12 employees (40%), in the moderately high category 11 employees (36%), in the less high category 2 employees (7%) job satisfaction in terms of the promotion received.

Keywords : Job satisfaction

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	5
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	5
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan.....	9
2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.6 Fungsi Kepuasan Kerja.....	10
2.2 Tinjauan Empirik	11
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1 Rancangan Penelitian.....	13
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	13
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	13
3.3.1 Penyebaran Kuesioner.....	13
3.3.2 Observasi.....	13
3.3.3 Dokumentasi.....	14
3.4 Instrumen Penelitian.....	14
3.5 Teknik Analisis Data	14
3.5.1 <i>Editing</i>	15
3.5.2 <i>Tabulating</i>	15
3.5.3 <i>Analiting dan Interpretasi</i>	15
3.5.4 <i>Concluding</i>	16
3.6 Uji Coba Instrumen.....	16
3.6.1 Uji validitas.....	16
3.6.2 Uji Reabilitas.....	17
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	19
4.1 Hasil Penelitian.....	19
4.1.1 Sejarah Umum Dinas Pariwisata Tana Toraja.....	19
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tana Toraja.....	20
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Dinas Tana Toraja.....	21
4.1.4 Fungsi dan Tugas Pimpinan Dinas.....	22
4.1.5 Deskripsi Data Penelitian.....	22
4.2 Pembahasan.....	34

4.2.1	Pekerjaan.....	34
4.2.2	Imbalan.....	34
4.2.3	Supervisi/Atasan.....	35
4.2.4	Rekan Kerja.....	36
4.2.5	Promosi Jabatan.....	37
BAB V KESIMPULAN.....		38
5.1	Kesimpulan.....	38
5.2	Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....		40
LAMPIRAN.....		43

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Empirik.....	11
Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban.....	14
Tabel 3. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja..	23
Tabel 4. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja..	25
Tabel 5. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Imbalan	27
Tabel 6. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Imbalan	29
Tabel 7. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Rekan Kerja.....	31
Tabel 8. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Promosi	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja.....	21
Gambar 2. Pie Chart Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja	24
Gambar 3. Pie Chart Pekerjaan Yang Dijalani.....	26
Gambar 4. Pie Chart Imbalan.....	28
Gambar 5. Pie Chart Kepuasan Supervis/Atasan.....	30
Gambar 6. Pie Chart Rekan Kerja	31
Gambar 7. Pie Chart Promosi	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata adalah industri yang berkembang pesat di seluruh dunia dan memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pariwisata dapat didefinisikan sebagai perjalanan individu atau kelompok dari satu tempat ke tempat lain untuk tujuan rekreasi, budaya, atau pendidikan. Aktivitas pariwisata melibatkan kunjungan ke objek wisata, seperti tempat bersejarah, taman nasional, pantai, kota-kota budaya, atau destinasi alam lainnya. Pariwisata juga mencakup segala bentuk layanan dan fasilitas yang mendukung perjalanan dan mengakomodasi wisatawan. Di Indonesia Pariwisata merupakan sektor ekonomi yang sangat strategis karena memiliki keindahan alam, kultur, dan warisan leluhur yang orisinal merupakan nilai lebih yang perlu terus dipromosikan agar dapat meningkatkan penerimaan devisa negara. Pariwisata merupakan sektor jasa berbasis kreatif. Indonesia dengan potensi pariwisata yang kaya harusnya bisa memaksimalkan potensi yang dimilikinya sebesar-besarnya untuk kesejahteraan rakyat.

Salah satu daerah tujuan wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan adalah Tana Toraja merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan yang memiliki berbagai macam objek wisata yang mengagumkan. Kabupaten Tana Toraja yang beribukota di Makale secara geografis terletak di bagian Utara Provinsi Sulawesi Selatan yaitu antara 2° - 3° Lintang Selatan dan 119° - 120° Bujur Timur, dengan luas wilayah tercatat 2.054,30 km² persegi. Dari segi potensi yang dimiliki oleh pariwisata Tana Toraja sebenarnya tidak kalah jauh dengan potensi-potensi yang dimiliki oleh daerah wisata lain seperti Bali. Potensi Pariwisata Tana Toraja dapat diklasifikasikan menjadi 4 jenis yakni: wisata alam, sejarah, seni dan budaya dan agro.

Dinas pariwisata Kabupaten Tana Toraja merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mempromosikan dan mengembangkan pariwisata. Oleh karena itu, maka kinerja pegawai pada dinas

pariwisata Kabupaten Tana Toraja sangatlah penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan serta mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penyusunan perumusan perencanaan kebijakan teknis operasional program pengembangan dan peningkatan penyelenggaraan dalam upaya pemberian pelayanan umum dan teknis di bidang pariwisata, ekonomi kreatif meliputi urusan kesekretariatan, urusan pemasaran, jasa usaha dan bimbingan pariwisata, pengembangan destinasi pariwisata dan ekonomi kreatif yang searah dengan kebijakan umum Daerah serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Perbup 44 Tahun 2016). Atas peran tersebut, maka Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja dituntut memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Tanah Toraja.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukanlah hal yang mudah. Yang mana kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Jackson dan Mathis, 2002).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja serta kepuasan pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Meita 2016) tentunya jika faktor tersebut terpenuhi, maka akan menunjang tercapainya tujuan organisasi, sebagaimana yang di sebutkan oleh Strauss dan Sayles (Yoga 2016) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini.

Kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja juga sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Tingkat kepuasan pegawai yang tinggi merupakan salah satu hal yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kinerja rendah akan

menunjukkan kerja yang negative terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja semakin membaik kinerjanya, semangat bekerja, bekerja dengan sepenuh hati serta loyal terhadap instansi pemerintahan, tetapi sebaliknya jika pegawai tidak puas dalam bekerja maka pegawai akan merasa jenuh, kinerja menurun, banyak mengeluh, maka akan berdampak pada pelayanan dan pendapatan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positive tentang pekerjaan seseorang yang merupakan evaluasi karakteristik.

Pegawai yang puas dengan kinerjanya menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak merasa puas dengan kerjanya. Pegawai yang merasa puas dengan kinerjanya dalam pekerjaan akan mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat semangat bekerja dalam mencapai tujuan, karena individu yang puas terdorong untuk lebih baik disebabkan kebutuhan pentingnya terpuaskan.

Ketika seseorang pegawai merasakan kepuasan bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya menghasilkan kualitas pelayanan yang baik dan pencapaian visi dan misi instansi pemerintahan. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas akan berdampak pada pelayanan yang buruk. Salah satu cara yang digunakan instansi pemerintahan untuk menjaga pelayan yang baik yaitu memenuhi kepuasan kepada pegawainya. Kepuasan pegawai kerja dapat dilihat sejauh mana pegawai memberikan pelayanan yang baik terhadap kinerjanya .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu: Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar kepuasan pegawai di kantor pariwisata Tana Toraja

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat praktis dan teoritis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen terutama pada aspek sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu ilmu pengetahuan serta wawasan dan juga pengalaman pada bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya kepuasan kerja pegawai dalam hal ini dapat mengetahui tentang kepuasan kerja pegawai disuatu perusahaan serta menerapkan teori-teori yang telah diberikan selama perkuliahan

- b. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadi bahan acua untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pegawai.

- c. Bagi universitas Fajar

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bacaan ilmiah sebagai acuan mahasiswa universitas fajar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *to manage* yang memiliki arti mengatur. Tentu pertanyaan yang timbul adalah apa yang diatur, siapa yang mengatur, apa yang diatur, apa tujuan pengaturan tersebut dan mengapa harus diatur. Dalam manajemen terdapat beberapa kegiatan seperti proses analisa, penetapan tujuan atau sasaran serta uraian tugas dan kewajiban secara terstruktur, efisien dan efektif. Menurut Rivai (2018) manajemen adalah upaya pendayagunaan sumber daya secara menyeluruh dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Terry dalam Nawawi (2011:11) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain. Selain itu George R. Terry (2009:10) mengemukakan pendapatnya yaitu, manajemen adalah sebuah proses yang khas terdiri dari beberapa tindakan, yakni perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Dan adapun selain para ahli di atas menurut Henry Fayol (2010), pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan, /control terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Mary Parker Follet mengatakan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Pengertian manajemen James A.F Stoner (2018), adalah proses perencanaan pengorganisasian, dan pengkoordinasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Manajemen adalah ilmu perilaku yang terdiri dari aspek social ekstra bukan dari tanggung jawab keselamatan serta kesehatan kerja baik dari sisi perencanaannya. Menurut Dr Benet N.B silalahi M.A (2010). Menurut Lawrence A. Appley (2014), mengemukakan arti manajemen

adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk memperdayakan segala sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Selain definisi di atas pengertian manajemen, ada pun pendapat lain menurut Oey Liang Lee (2010;16), Manajemen adalah ilmu atau seni dalam perencanaan, perorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

2.1.2 Pengertian sumber Daya Manusia

Kehendak manajemen mungkin tidak selalu tercermin dalam tujuan sumber daya manusia, yang juga harus mempertimbangkan tantangan yang dihadapi organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan mereka terkena dampak. Ketidakmampuan untuk melakukannya dapat berdampak negatif pada penampilan organisasi, angka keuntungan dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan social, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi.

1. Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meminimalkan efek negatif dari tuntutan ini pada organisasi sementara secara bersamaan membuat organisasi bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat.
2. Tujuan formal organisasi manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai tujuan organisasi karena dirancang untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia didirikan untuk membantu manajer dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Alasan praktis dewan asset manusia adalah tujuan menjaga komitmen divisi asset manusia pada tingkat yang sesuai dengan persyaratan asosiasi. Jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih atau tidak cukup canggih dibandingkan dengan persyaratan organisasi, ini akan mengakibatkan pemborosan sumber daya. Dengan memberikan konsultasi yang canggih, departemen sumber daya manusia harus menghadapi meningkatnya kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia. Pengetahuan terbaik di bidang-

bidang seperti seleksi kompensasi pelatihan, dan mengembangkan organisasi tidak dapat diganti

4. Tujuan pribadi

Tujuan individu yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi melalui aktifitas mereka didalam organisasi disebut sebagai tujuan pribadi. Tujuan individu dan tujuan hirarkis tidak berkoordinasi atau tidak menjadi satu, maka pekerja mungkin memutuskan untuk keluar dari organisasi.

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimahnya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2002). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Mangkunegara, 2015).

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan

apa yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins , 2007)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. sikap tersebut adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Jika tersebut mencerminkan bagaimana seseorang akan sesuatu yang apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan pegawai secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku maupun motivasi untuk bekerja (Jex dan Briit 2008).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Robbins , 2007).

Kepuasan kerja adalah sikap namun terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima (Robbins , 2007). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Faktor yang menentukan adalah apa yang diharapkan oleh pegawai dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya. (Mathis dan Jackxson, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai juga dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya yaitu menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dan perusahaan. seseorang

juga mau bekerja bukan hanya untuk mencari upah, akan tetapi dekan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
- b. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
- d. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauhmana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya.

2.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap imbalan
Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan bebankerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.6 Fungsi Kepuasan Kerja

Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan hasil yang lebih dari diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha akan memperbaiki kinerjanya. Untuk itu harus merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali factor yang membuat pekerja puas di perusahaan. Maka dengan tercapainya keputusan kerja pada pekerja, produktivitas pun akan semakin meningkat. Beberapa manfaat kepuasan kerja:

a. Bagi Pekerja

1. Jika kepuasan itu tercapai, pekerja akan terhindar dari stress kerja yang tinggi.
2. Kepuasan kerja juga membuat betah bekerja, meningkat komitmen dan setia pada pekerjaannya.
3. Meningkatnya produktivitas pekerja.
4. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
5. Meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan.
6. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.

b. Bagi organisasi

1. Menjadikan indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia kerjanya pada organisasi.
2. Proses operasional dapat berjalan lancar tanpa kendala dan tepat waktu.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 1. Tinjauan Empirik

No	Nama Peneliti	Variabel	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Ni wayan, I ketut kirya, Luh indrayani (2014)	Kepuasan kerja	Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten gianyar	Kualitatif	Hasil penelitian yang di dapat ialah pejabat pemerintah berharap agar perencanaan pada setiap variable ditingkatkan untuk mendapat kepuasan
2.	Daniel Pangaribuan, Pardomuan robinso sihombing	Gap (x) Kuadran (Y)	Analisis kepuasan kerja pegawai dengan analisi Gap dan kuadran pada pegawai PPSPDM-BPPK –Kemenkeu	Kuantitatif	Berdasarkan hasil yang didapatkan ialah tingkat kesesuaian kepuasan kerja pegawai bernilai sempurna.
3	Kusuma Agdhi Rahwana, Arga sutrisna (2020)	Kepuasan pegawai (X), program kesejahteraan (Y)	Analisis Kepuasan pegawai dinas pertanian kabupaten pengandaran yang dipengaruhi oleh program kesejahteraan	kuantitatif	Hasil penelitiannya menunjukan adanya pengaruh antara program kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai dinas pertanian kabupaten pangandaran
4	Daniel Pangaribuan, Pardomuan Robinson	Kepuasan kerja (x), Faktor instrinsik (Y)	Analisis kepuasan kerja pegawai honorer pada dinas perhubungan kota tanjungpinang	kualitatif	Hal penelitian yang diperoleh pegawai Honorer merasa puas pada indikator keamanan bekerja, pengawasan, gaji

	sihombing (2021)				yang sudah sesuai peraturan daerah, organisasi manajemen, kondisi kerja, dan komunikasi serta kurang puas terhadap indikator
5	Yoga Fortuna Jurnal Ekonomi, Volume 18 Nomor 3, Oktober 2016	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta	Kuantitatif	Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan metode pengukuran dan analisis deskriptif. Dengan menganalisis dan mengumpulkan data beserta informasi yang di dapat dengan metode survey menggunakan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode penelitian kualitatif adalah sebagai instrumren kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017)

Dalam penelitian deskriptif, kehadiran peneliti berperan sebagai alat pengumpulan data. Kehadiran penelitian mutlak dibutuhkan, karena salah satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti itu sendiri, sehingga proses dan prosedur penelitian itu sendiri. Sehingga kehadiran penelitian ini sangat berperan penting.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja. Waktu penelitian dimulai pada bulan Agustus 2023. Selama penelitian berlangsung dibuat beberapa agenda dan jadwal penelitian guna menjadi referensi dan rancangan waktu bagi penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengupulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Penyebaran kuesioner

Dilakukan dengan cara online yaitu melalui google form yang disebar langsung kepada responden. Google form dipilih karena dianggap menjadi salah satu media yang paling efektif untuk menyebarkan dan mengambil data dari sampel

3.3.2 Observasi

(Sgiyono 2017) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan priskologis. Menurut Riyanto (2012) observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan observasi langsung dan tidak langsung. Maka informasi

yang didapatkan yaitu, pegawai dikantor pariwisata mendapatkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Riyanto (2012) metode dokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan cara merekam data yang ada. Berdasarkan penjelasan ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa metode dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyelidiki objek-objek tertulis dan mencatat temuan-temuannya. Peneliti memperoleh dokumen dari Perusahaan dan mencatat hal-hal yang diperoleh dari wawancara.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden untuk memperoleh jawaban guna mengetahui kepuasan pegawai pada kantor dinas pariwisata Tana Toraja dengan cara mengisi google form. Disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu dari jawaban yang disediakan.

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan	
	Positif	Negatif
Sangat tidak setuju	1	5
Tidak setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat setuju	5	1

Skala yang digunakan adalah skala bertingkat menggunakan 5 skor untuk memudahkan responden untuk mengisinya.

3.5 Teknik Analisis Data

Pemilihan teknik analisis data ini didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu mengetahui kepuasan kerja Pegawai di Kantor Pariwisata Tana Toraja, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif. Dalam pengelolaan ini data penelitian ditempuh dengan cara sebagai berikut:

3.4.1 *Editing*

Setelah kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden lalu dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian untuk dicek kelengkapan dalam pengisian kuesioner. Apabila ada pernyataan yang belum dijawab dalam pengisian kuesioner maka responden yang bersangkutan dihubungi agar pengisian kuesioner disempurnakan sehingga kuesioner tersebut dikatakan sah.

3.4.2 *Tabulating*

Langkah kedua adalah pengelolaan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam kuesioner ke dalam tabulasi atau tabel. Kemudian setelah data diolah sehingga hasil kuesioner dinyatakan sah, maka selanjutnya melakukan analisis data dengan deskriptif kuantitatif dengan persentase, maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentas

f = frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = *Number Of Cases*

3.4.3 *Analiting dan Interpretasi*

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi digunakan patokan nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Pedoman dalam menentukan kriteria atau klasifikasi yaitu:

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Tinggi
- b. Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$ = Tinggi
- c. $Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi = Rendah
- d. Di bawah $Mi - 1,5 SDi$ = Sangat Rendah

(Anas Sudijono, 2012: 175)

Keterangan:

$Mi \frac{1}{2}$ = (Skor tertinggi + Skor terendah)

$$Sdi \frac{1}{6} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

3.4.4 Concluding

Langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu *concluding* atau penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi disimpulkan secara deskriptif.

3.6 Uji Coba instrument

Sebelum instrument digunakan dalam penelitian, maka instrumen diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui bahwa instrument tersebut layak atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Uji coba instrument dilakukan pada pegawai kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja dengan jumlah 30 pegawai. Hal tersebut didasari karena responden uji coba instrument memiliki karakteristik yang sama dengan subjek penelitian yaitu keduanya sama-sama Pegawai Pada kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja. Pengujian instrument dilakukan dengan uji validasi dan uji realibilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas item dipakai rumus korelasi *Product Moment* dengan nilai simpangan dari person sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

N = Jumlah subjek

$\sum X$ = Jumlah skor butir soal X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir soal X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y

Harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrument dinyatakan valid. Namun apabila diketahui r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid

Berdasarkan hasil uji coba instrumen pada 5 Agustus 2023 kepada 30 pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja, dengan bantuan program *SPSS 24 for Windows* diperoleh hasil uji validitas instrumen penelitian bahwa indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja yang dikembangkan menjadi 25 butir pernyataan, dinyatakan semua datanya valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Uji realibilitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas ialah rumus *Alpha*, yaitu:

$$r_n = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_B^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

Hasil perhitungan r_n yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dengan table pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi table 5 berikut.

Tabel 5. Intepretasi Nilai Reliabilitas Intrumen

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Agak Rendah
0,200-0,339	Tinggi
0,000-0,199	Sangat Rendah

(Suharsimi Arikunto, 2010: 319)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24 for Windows dengan menggunakan besarnya nilai Cronbach's Alpha dari variabel yang diuji. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,5999, maka jawaban responden dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabel dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Realibitas
Kepuasan Kerja	,955	Sangat Tinggi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah umum Dinas Pariwisata Tana Toraja

Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja yang berlokasi jalan pongtiku No. 157, Kamali Pentalluan- Makale, Kab Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Yang dikepalai oleh ibu Adelheid Sosang, SP, MH dan memiliki sekretaris, yaitu bapak Eli Bernat M, SE. Dinas Pariwisata Tana Toraja bertugas sebagai pelaksana dalam hal setiap kegiatan atau urusan pemerintah daerah, yakni pada bidang pariwisata juga pelestarian budaya dalam sector wilayahnya. Fungsi dari Dinas Pariwisata sendiri yaitu membentuk atau menyusun kebijakan yang berhubungan dengan pariwisata, kebudayaan, kesenian, pembinaan juga bimbingan bagi pelaku pariwisata, hingga urusan pelaporan dan koordinasi atau kerjasama urusan kantor pariwisata. Dinas pariwisata Kabupaten Tana Toraja ditetapkan berdasarkan peraturan Daerah 10 tahun 2016 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Tana Toraja yang tertuang dalam peraturan Bupati nomor 44 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas pariwisata kabupaten Tana Toraja, sesuai dengan aturan tersebut Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang pariwisata, kewenangan dekonstrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Tana Toraja

4.1.2.1 Visi

Dinas Pariwisata melaksanakan kewajiban sebagai organisasi pemerintah daerah dengan memperhatikan visi pemerintahan kabupaten Tana Toraja tahun 2021-2026 yaitu **“Tana Toraja Bangkit, Produktif dan Tangguh Menyongsong Tatanan Kehidupan Baru”**. Visi ini diharapkan menjadi motivasi bagi seluruh masyarakat Tana Toraja untuk tetap maju ditegah pandemi.

4.1.2.2 Misi

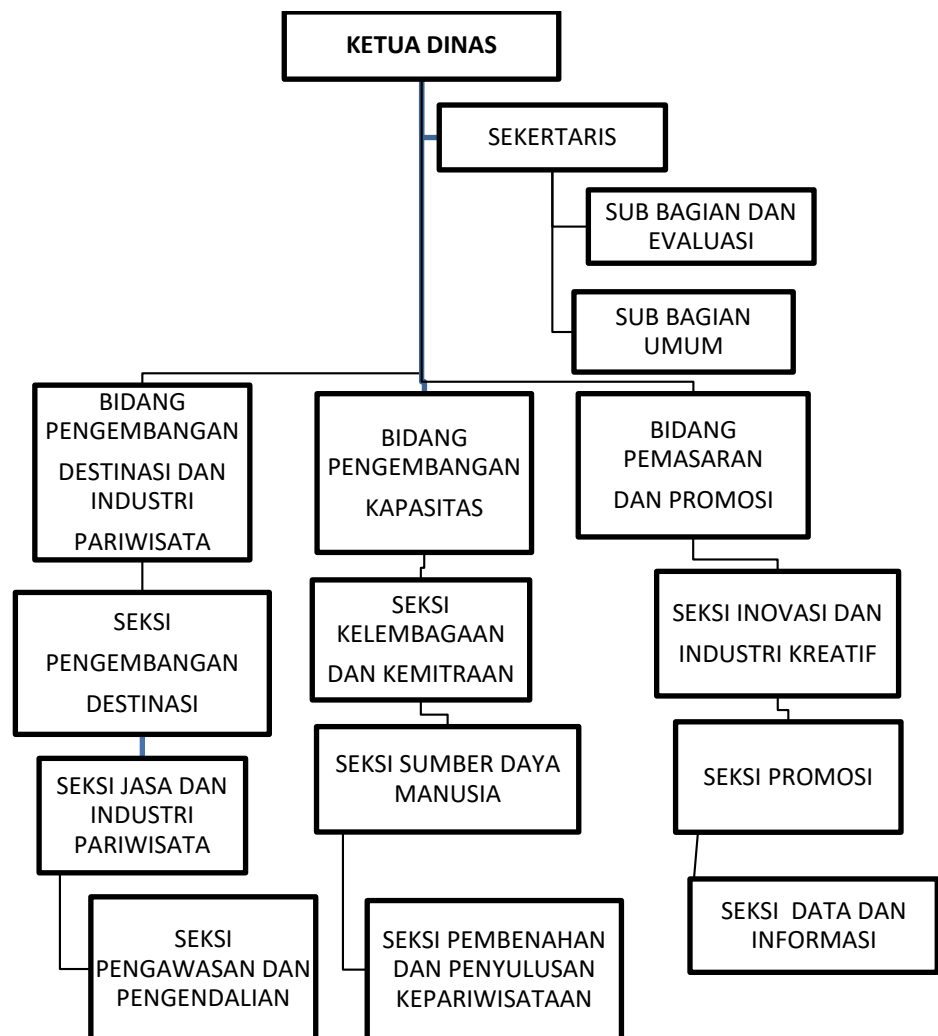
Untuk mencapai Visi tersebut dijabarkan dalam 7 (tujuh) misi utama yang hendak dicapai oleh pemerintah Kabupaten Tana Toraja dalam kurun 5 tahun kedepan, yaitu :

1. Mengoptimalkan tatanan kelola pemerintahan yang baik, bersih, tanggap, peduli, berbasis kinerja yang didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi (E- Governancel)
2. Memantapkan sistem pencegahan, penanganan, dan pengendalian Pandemi Covid-19 serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui optimalisasi pelayanan Kesehatan
3. Memperbaiki fasilitas pendidikan dan meningkatkan mutu pelayanan Belajar Mengajar Memulihkan roda perekonomian daerah melalui pemberdayaan usaha masyarakat di sektor Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Perikanan Air Tawar, UMKM, Indistri Rumah Tangga, Ekonomi Kreatif, sektor jasa dan usaha-usaha produktif lainnya.
4. Mengembangkan potensi Pariwisata yang lebih variatif, inovatif dan terintegrasi selaras dengan upaya revitalisasi kearifan adat-budaya dan tata kelola pelestarian lingkungan hidup.
5. Membangun, memperbaiki, dan memelihara Infrastruktur (Jalan, jembatan dan Drainase) serta Sarana - Prasarana Publik vital.

6. Menguatkan peran-serta seluruh elemen masyarakat dalam rangka memperkuat kesetiakawanan sosial berbasis akhlak, moral, budi pekerti dan sikap saling menghormati.
7. Dinas Pariwisata Tana Toraja berkomitmen untuk mendukung dan mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah, khususnya pada Misi poin ke 5 tentang pengembangan potensi pariwisata yang lebih variatif, inovatif dan terintegrasi selaras dengan upaya revitalisasi kearifan adat-budaya dan tata kelola pelestarian lingkungan hidup.

4.1.3 Struktur organisasi Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja

Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja



4.1.4 Fungsi dan Tugas Pimpinan Dinas

Kepala Dinas Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menyusun dan merumuskan kebijakan umum Dinas Pariwisata sebagai pedoman Pelaksanaan tugas;
- b. Mengoordinasikan perumusan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata;
- c. Mengoordinasikan perumusan kebijakan
- d.

4.1.5 Deskripsi Data Penelitian

a. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja

Data tentang kepuasan kerja pegawai diukur dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan melalui goggle form. Data mentah yang didapatkan digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas pariwisata Tana Toraja dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ditinjau dari pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diterima, supervis pimpinan, rekan kerja dan promosi jabatan ditetapkan berdasarkan kriteria ideal 46 sampai dengan 125, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (46 + 125) \\ &= \frac{1}{2} (171) \\ &= 85,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Data standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (125 - 46) \\ &= \frac{1}{6} (79) \\ &= 13,2 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas $M_i + 1,5 SD_i$ = Sangat Tinggi

M_i s.d $M_i + 1,5 SD_i$ = Tinggi

$M_i - 1,5 SD_i$ s.d M_i = Rendah

Di bawah $M_i - 1,5 SD_i$ = Sangat Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Di atas 105,3 = Sangat Tinggi

85,5 s.d < 105,3 = Tinggi

65,7 s.d < 85,5 = Rendah

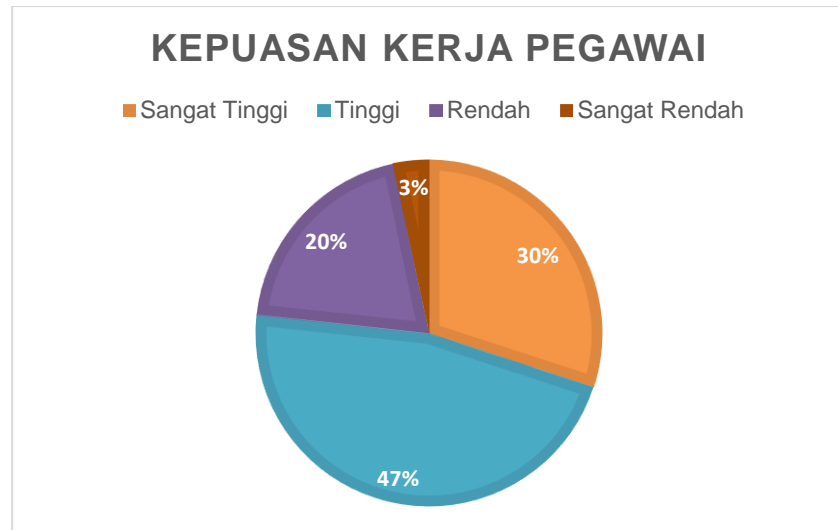
Dibawah 65,7 = Sangat rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam tabel berikut :

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 105,3	9	30%	Sangat Tinggi
2.	85,5 s.d < 105,3	14	47%	Tinggi
3.	65,7 s.d < 85,5	6	20%	Rendah
4.	Dibawah 65,7	1	3%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Tabel 3. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat tinggi, sebesar 46,7% atau sebanyak 14 pegawai menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 20% atau sebanyak 6 pegawai menyatakan kepuasan kerja Rendah, dan sebesar 3,3% atau 1 pegawai menyatakan kepuasan kerja Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 1. Pie Chart Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja

Dari gambar dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pegawai tinggi dengan presentase 47% atau sebanyak 14 pegawai. Kepuasan kerja pegawai dijelaskan dalam masing-masing indikator berikut :

1. Pekerjaan

Data mentah tentang kepuasan kerja pegawai yang didapat diolah menggunakan program komputer SPSS versi 24.0. Pertanyaan dalam kuisisioner tentang kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari 5 pertanyaan yaitu nomor 1 sampai 5.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan diidentifikasi dengan kriteria ideal 8 sampai dengan 25. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$\begin{aligned}
 \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (8 + 25) \\
 &= \frac{1}{2} (33) \\
 &= 16,5
 \end{aligned}$$

$$\text{Data standar devisiasi ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (25 - 8)$$

$$= \frac{1}{6} (17)$$

$$= 2,8$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas $Mi + 1,5 SDi$	= Sangat Tinggi
Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$	= Tinggi
$Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi	= Rendah
Di bawah $Mi - 1,5 SDi$	= Sangat Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

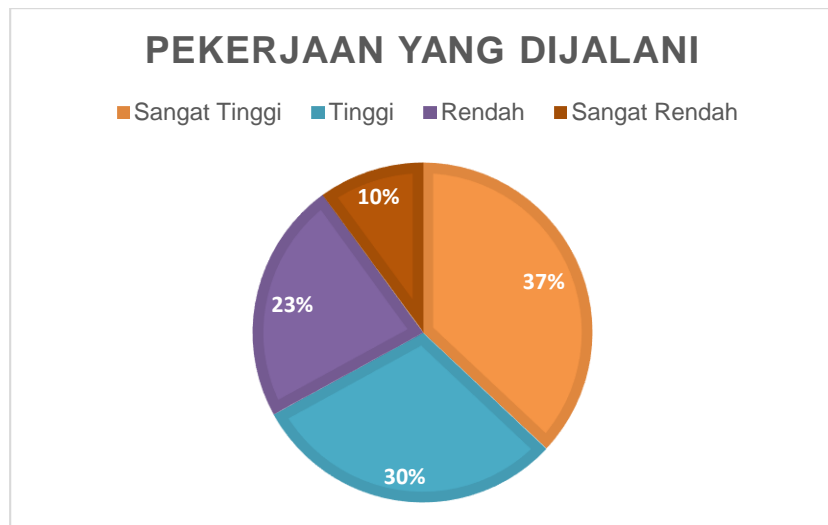
Di atas 20,7	= Sangat Tinggi
16,5 s.d < 20,7	= Tinggi
12,3 s.d < 16,5	= Rendah
Dibawah 12,3	= Sangat Rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam table berikut :

Tabel 4. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja.

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 20,7	11	37%	Sangat Tinggi
2.	16,5 s.d < 20,7	9	30%	Tinggi
3.	12,3 s.d < 16,5	7	23%	Rendah
4.	Dibawah 12,3	3	10%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 37% atau sebanyak 11 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani sangat tinggi, sebesar 30% atau sebanyak 9 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalani tinggi. Sebesar 23% atau sebanyak 7 pegawai menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani kerja Rendah, dan sebesar 10% atau 3 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalani Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 2.. Pie Chart Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja Terhadap Pekerjaan Yang Dijalani

2. Imbalan

Indikator kedua yang termasuk kedalam kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Parawisata Tana Toraja. Pertanyaan dalam kuisisioner tentang kepuasan terhadap imbalan terdiri dari 5 pertanyaan yaitu nomor 6 sampai 10. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan diidentifikasi dengan kriteria ideal 9 sampai dengan 25. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (9 + 25) \\ &= \frac{1}{2} (34) \\ &= 17 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Data standar devisiasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (25 - 9) \\ &= \frac{1}{6} (16) \\ &= 2,7 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Tinggi
 Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$ = Tinggi
 $Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi = Rendah
 Di bawah $Mi - 1,5 SDi$ = Sangat Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

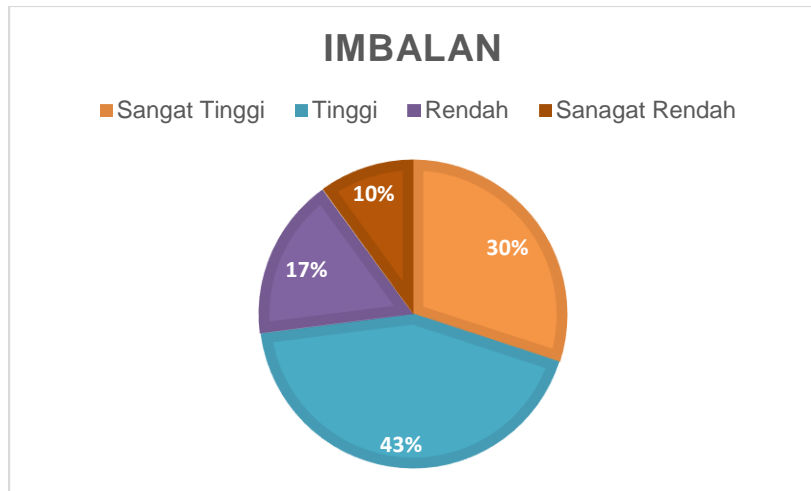
Di atas 21 = Sangat Tinggi
 17 s.d < 21 = Tinggi
 13 s.d < 17 = Rendah
 Dibawah 13 = Sangat Rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam tabel berikut :

Tabel 5. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Imbalan

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 21	9	30%	Sangat Tinggi
2.	17 s.d < 21	13	43%	Tinggi
3.	13 s.d < 17	5	17%	Rendah
4.	Dibawah 13	3	10%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 30% atau sebanyak 9 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap imbalan sangat tinggi, sebesar 43% atau sebanyak 13 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap imbalan tinggi. Sebesar 17% atau sebanyak 5 pegawai menyatakan kepuasan terhadap imbalan Rendah, dan sebesar 10% atau 3 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap imbalan Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 2. Pie Chart Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja Terhadap Imbalan

3. Supervis/Atasan

Indikator ketiga yang termasuk kedalam kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Parawisata Tana Toraja adalah supervis/atasan. Pertanyaan dalam kuisisioner tentang kepuasan terhadap supervis/atasan terdiri dari 5 pertanyaan yaitu nomor 11 sampai 15. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan diidentifikasi dengan kriteria ideal 9 sampai dengan 25. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (9 + 25) \\ &= \frac{1}{2} (34) \\ &= 17 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Data standar devisiasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (25 - 9) \\ &= \frac{1}{6} (16) \\ &= 2,7 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\text{Di atas } Mi + 1,5\ SDi \quad = \text{ Sangat Tinggi}$$

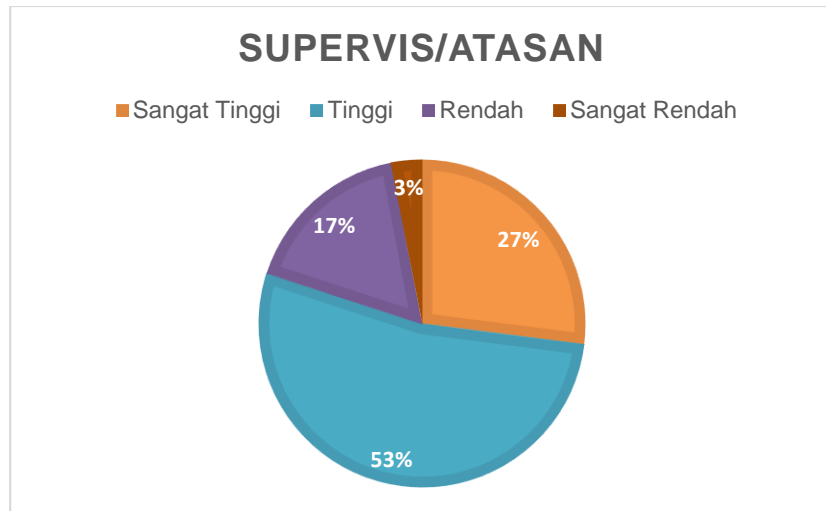
$M_i \text{ s.d } < M_i + 1,5 \text{ SD}_i$	= Tinggi
$M_i - 1,5 \text{ SD}_i \text{ s.d } < M_i$	= Rendah
Di bawah $M_i - 1,5 \text{ SD}_i$	= Sangat Rendah
Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :	
Di atas 21	= Sangat Tinggi
17 s.d < 21	= Tinggi
13 s.d < 17	= Rendah
Dibawah 13	= Sangat Rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam tabel berikut :

Tabel 6. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Imbalan

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 21	8	27%	Sangat Tinggi
2.	17 s.d < 21	16	53%	Tinggi
3.	13 s.d < 17	5	17%	Rendah
4.	Dibawah 13	1	3%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 27% atau sebanyak 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap supervis/atasan sangat tinggi, sebesar 53% atau sebanyak 16 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap supervis/atasan tinggi. Sebesar 17% atau sebanyak 5 pegawai menyatakan kepuasan terhadap supervis/atasan Rendah, dan sebesar 3% atau 1 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap supervis/atasan Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 3. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja Terhadap Supervis/Atasan

4. Rekan Kerja

Indikator keempat yang termasuk kedalam kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Parawisata Tana Toraja adalah rekan kerja. Pertanyaan dalam kuisisioner tentang kepuasan terhadap rekan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yaitu nomor 16 sampai 20. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan diidentifikasi dengan kriteria ideal 8 sampai dengan 25. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (Skor\ tinggi + skor\ rendah)$$

$$\begin{aligned}
 \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (8 + 25) \\
 &= \frac{1}{2} (33) \\
 &= 16,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Data standar devisiasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (25 - 8) \\
 &= \frac{1}{6} (17) \\
 &= 2,8
 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Tinggi
 Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$ = Tinggi
 $Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi = Rendah
 Di bawah $Mi - 1,5 SDi$ = Sangat Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

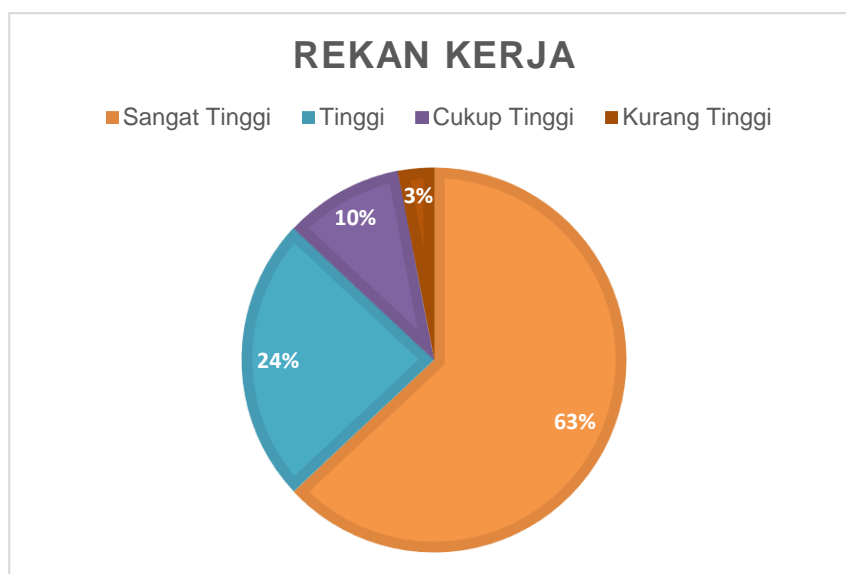
Di atas 20,7 = Sangat Tinggi
 16,5 s.d < 20,7 = Tinggi
 12,3 s.d < 16,5 = Rendah
 Dibawah 12,3 = Sangat Rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam table berikut :

Tabel 7. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Rekan Kerja

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 20,7	19	63%	Sangat Tinggi
2.	16,5 s.d < 20,7	7	24%	Tinggi
3.	12,3 s.d < 16,5	3	10%	Rendah
4.	Dibawah 12,3	1	3%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 63% atau sebanyak 19 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap rekan kerja sangat tinggi, sebesar 24% atau sebanyak 7 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap rekan kerja tinggi. Sebesar 10% atau sebanyak 3 pegawai menyatakan kepuasan terhadap rekan kerja Rendah, dan sebesar 3% atau 1 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap rekan kerja Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 4. Pie Chart Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja Terhadap Rekan Kerja

5. Promosi

Indikator keempat yang termasuk kedalam kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja adalah promosi. Pertanyaan dalam kuisisioner tentang kepuasan terhadap rekan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yaitu nomor 21 sampai 25. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai terhadap promosi diidentifikasi dengan kriteria ideal 54 sampai dengan 127. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka didapatkan perhitungan sebagai berikut :

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{Skor tinggi} + \text{skor rendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{Skor tinggi} + \text{skor rendah})$$

Data yang diperoleh dari rerata ideal (M_i) = $\frac{1}{2} (54 + 127)$

$$\begin{aligned} &= \frac{1}{2} (181) \\ &= 90,5 \end{aligned}$$

Data standar devisiasi ideal (SD_i) = $\frac{1}{6} (127 - 54)$

$$\begin{aligned} &= \frac{1}{6} (73) \\ &= 12 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas $Mi + 1,5 SDi$	= Sangat Tinggi
Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$	= Tinggi
$Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi	= Rendah
Di bawah $Mi - 1,5 SDi$	= Sangat Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

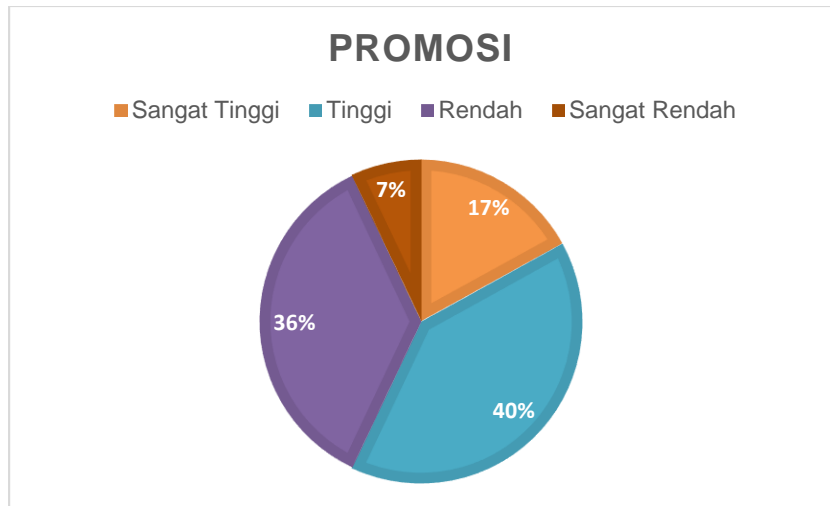
Di atas 108,5	= Sangat Tinggi
90,5 s.d < 108,5	= Tinggi
72,5 s.d < 90,5	= Rendah
Dibawah 72,5	= Sangat Rendah

Berdasarkan data diatas, dapat dikategorikan ke dalam table berikut :

Tabel 8. Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Promosi

No.	Rentang Kelas	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
1.	Di atas 108,5	5	17%	Sangat Tinggi
2.	90,5 s.d < 108,5	12	40%	Tinggi
3.	72,5 s.d < 90,5	11	36%	Rendah
4.	Dibawah 72,5	2	7%	Sangat Rendah
	Jumlah	30	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 30 pegawai sebagai responden penelitian, sebesar 17% atau sebanyak 5 pegawai menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap promosi sangat tinggi, sebesar 40% atau sebanyak 12 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap promosi. Sebesar 36% atau sebanyak 11 pegawai menyatakan kepuasan terhadap promosi Rendah, dan sebesar 7% atau 2 pegawai menyatakan kepuasan kerja terhadap promosi Sangat Rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 5. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja Terhadap Promosi

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada kantor Pariwisata Tana Toraja. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari data yang diperoleh. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang kepuasan kerja karyawan ditinjau dari Kepuasan, imbalan yang diterima, hubungan dengan atasan, hubungan sesama karyawan, dan kepuasan terhadap promosi jabatan. Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dijalani masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 11 pegawai (37%), kategori tinggi sebanyak 9 pegawai (30%), kategori Rendah sebanyak 7 pegawai (23%), kategori sangat rendah sebanyak 3 pegawai (10%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai yang senantiasa dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya. Sikap pegawai tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang baik untuk perubahan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yuli (2011) bahwa pegawai sering kali menyukai posisi yang menawarkan berbagai tugas, kemandirian, dan umpan balik mengenai kinerja mereka dibandingkan posisi yang lainnya. Mereka melakukan

pekerjaan itu dengan senang hati. Kualitas-kualitas ini membuat pekerjaan menjadi sulit pada tingkat mental. Kebosanan diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak cukup sulit, padahal pekerjaan yang sulit. Banyak kesulitan yang menyebabkan gangguan dan sentimen terkait kegagalan, tunduk pada tingkat kesulitan rendah, sebagian besar karyawan akan menganggapnya menyenangkan dan memuaskan.

Salah satu sumber utama kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani, kadang-kadang dikenal sebagai kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nimas dan Mirwan (2018) bahwa otonomi dan umpan balik terhadap tugas itu sendiri merupakan dua variabel motivasi yang sebagian besar berkaitan dengan tempat kerja. Kompleksitas kerja dan kualitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja juga meningkat melalui pekerjaan kreatif. Pekerjaan yang mengasyikkan dan menantang sangat menentukan berkembangnya kebahagiaan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan bekerja. Temuan serupa yang menunjukkan dampak baik dari konten pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan juga dibuat oleh Yanseen (2013). Namun selain itu pegawai juga beranggapan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya" sikap ini menunjukkan kepuasan kerja, moral, dan kedisiplinan. Teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa merasa senang dan mencintai pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukanyadapat maksimal.

2. Imbalan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap imbalan yang diterimahnya masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 9 pegawai (30%), kategori tinggi 13 pegawai (43%), kategori Rendah 5 pegawai (17%), kategori Sangat Rendah 3 pegawai (10%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi.

Dalam hal ini pegawai menunjukkan dengan senantiasa menerima imbalan yang telah diberikan oleh kantor yang diperoleh dari pekerjaannya. Sikap pegawai tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang baik untuk perubahan pada perusahaan. Selain itu pegawai juga beranggapan pekerjaan dan imbalan yang diterima sesuai sehingga pegawai merasa bertanggung jawab pada pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Nimas dan Nirwan (2018) salah satu faktor yang termasuk kedalam kepuasan kerja adalah imbalan. Teori Dua Faktor menyatakan bahwa salah satu penyebab utama ketidakpuasan kerja adalah pendapatan. Menurut teori ekspektasi, individu bekerja keras untuk mendapatkan insentif seperti uang, promosi, dll. Mereka akan bekerja dengan baik dan konsisten jika mereka melakukan upaya yang solid. Anda akan langsung menerima kenaikan gaji dan kemungkinan untuk maju. Hal ini meningkatkan tingkat kepuasan pekerja. Yanseen (2013) menemukan bahwa salah satu aspek kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja adalah upah. Penilaian terhadap upah dan apakah diterima sesuai harapan dikenal sebagai persepsi karyawan terhadap kepuasan gajinya. menyatakan bahwa pekerja selalu menginginkan sistem pembayaran yang sesuai dengan yang diharapkan.

Jika kompensasi tampak masuk akal mengingat pekerjaan yang diminta, tingkat keahlian pemohon, dan norma gaji Masyarakat. Tingkat kepuasan umum terhadap hasilnya juga akan tinggi. Hal ini konsisten dengan ekuitas. Menurut hipotesis, orang-orang di tempat kerja membandingkan masukan yang mereka berikan kepada organisasi dengan hasil yang mereka peroleh (hasil), dan kemudian mereka membandingkan masukan mereka dengan masukan dari karyawan lain diterima oleh pekerja tambahan tersebut. Penyebab ekstrinsik ketidakbahagiaan kerja antara lain gaji yang tidak sesuai dengan kewajiban (Robbins, 2012). Imbalan dalam bentuknya yang sekarang berfungsi sebagai tanda terima kasih dan keanggotaan dalam organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yanseen (2013) bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi langsung oleh pengakuan. Keadilan dalam sistem imbalan juga dinilai cukup penting. Imbalan finansial adalah pilihan lain, termasuk gaji, pendapatan, komisi, bonus, asuransi karyawan, jaminan sosial karyawan, tunjangan, liburan berbayar, dan sebagainya. Manfaat

non-moneter mencakup peluang untuk kemajuan, pengakuan, tugas yang menantang, dan penugasan yang menarik.

3. Supervis/Atasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai kepada atasannya dalam kategori sangat tinggi 8 pegawai (27%), kategori tinggi 15 pegawai (53%), kategori Rendah 5 pegawai (17%), kategori Sangat Rendah 1 pegawai (3%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada atasannya dalam kategori tinggi. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik supervis/atasan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Made Suprpta, dkk (2015) bahwa jika seorang pemimpin dapat meyakinkan pegawainya untuk secara konsisten meningkatkan kinerjanya, maka dia akan dipandang efektif. Pemimpin mempunyai peran dalam meningkatkan kerja sama tim, bakat, dedikasi, dan keterampilan serta mengetahui nilai-nilai perusahaan. Kesesuaian kepemimpinan, norma, dan budaya organisasi merupakan syarat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mendukung pencapaian tujuan Perusahaan. Menurut Sasongko (2008), jika seorang pemimpin dapat menjalankan kepemimpinan yang efektif, maka karyawan akan merasa bahagia, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja meningkat secara signifikan melalui kepemimpinan. Hal ini terjadi akibat adanya pemimpin yang mampu mendukung kinerja pegawainya.

Supervis/atasan masuk kedalam kategori tinggi hal ini juga menunjukkan bahwa dengan pernyataan pegawai mengenai monitoring yang didapat sudah optimal. Monitoring yang dilakukan secara berkala akan memberikan manfaat kepada karyawan untuk perbaikan kerja pegawai pada kantor. Pegawai juga merasa mendapatkan dorongan maupun perhatian dari atasannya sehingga karyawan merasa dekat dengan pimpinannya. Keadaan seperti ini memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada atasannya menjadi tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Brown & Ghiseli (Edy 2011:79) bahwa "Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karya

akan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dalam suatu organisasi kerja.

4. Rekan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai terhadap rekan kerja masuk kedalam kategori sangat tinggi 19 pegawai (63%), kategori tinggi 7 pegawai (24%), kategori Rendah 3 pegawai (10%), kategori Sangat Rendah 1 pegawai (3%). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap rekan kerjanya sangat tinggi. Kepuasan kerja pegawai terhadap sesama rekan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini ditunjukkan dengan pernyataan pegawai yang sangat puas dengan interaksinya sesama pegawai sehingga memudahkannya dalam pekerjaan. Pegawai juga memukan bahwa rekan kerjanya bersikap koorporatif, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pegawai juga menyatakan bahwa apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan maka rekan kerja akan membantu memberi dukugan dan juga memberikan nasihat dalam pekerjaan tersebut. Dalam keadaan tersebut tentu saja menunjukkan bahwa terjalin keharmonisan hubungan rekan kerja yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja. Situasi dalam bekerja yang harmonis dapat menjadikan karyawan merasa puas dalam pekerjaan. Robbins (Zainur 2010) mengemukakan dengan pernyataan yang berisi bahwa bagi kebanyakan pegawai, kerja juga merupakan kebutuhan akan interaksi sosial. Maka dari itu, tidak mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung ke puasan kerja yang semakin meningkat.

Hubungan dengan karyawan akan dipengaruhi oleh apa pun yang dilakukan manajer dan divisi sumber daya manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penting untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik di antara pegawai sehingga mereka dapat berkolaborasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang positif ditunjukkan dengan karyawan yang menyukai tugas dan interaksinya dengan rekan kerja. Rekan kerja yang baik akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik dan memiliki pandangan yang baik, seperti memiliki loyalitas, kegembiraan, dan kepuasan kerja yang tinggi

terhadap rekan kerja dan tempat kerja. Keintiman ikatan antar karyawan sangatlah penting. Tingkat minat dan motivasi yang dimiliki anggota tim untuk tetap berada dalam kelompok dikenal sebagai kekompakan tim. Kekompakan tim yang tinggi biasanya dipandang sebagai kualitas yang menarik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pudjo dan Fidellis (2019) bahwa semakin baik kekompakan tim, semakin sering karyawan berinteraksi satu sama lain dan semakin banyak waktu yang mereka habiskan bersama. Rekan kerja akan saling mengenal dan lebih dekat dengan tim dengan peningkatan keterlibatan. Semangat dan produktivitas adalah dua kategori yang menjadi dasar bagi hasil kekompakan tim. Secara umum, tim yang erat memiliki semangat yang lebih besar karena peningkatan komunikasi antar anggota tim, lingkungan tim yang positif, retensi individu karena pengabdian kepada rekan kerja, loyalitas, dan keterlibatan anggota dalam keputusan dan aktivitas tim. Kedekatan rekan kerja yang tinggi hampir selalu mempunyai dampak positif terhadap kepuasan dan moral rekan kerja. Berfokus pada produktivitas karyawan secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang kompak mempunyai potensi untuk menjadi produktif, namun tingkat produktivitas bergantung pada interaksi antara manajemen dan tim kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tim tidak selalu dihasilkan dari hubungan rekan kerja yang lebih erat. Tim yang memiliki ikatan erat akan berkinerja lebih baik ketika mereka bekerja sama dan mendapatkan dukungan manajemen, dan kurang baik ketika mereka mengalami permusuhan dan sikap manajemen yang tidak menguntungkan.

Kontribusi karyawan untuk meningkatkan standar hidup di tempat kerja mungkin berbeda. Tujuan utama dari berbagai strategi yang digunakan adalah untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan hubungan dengan rekan kerja. Artinya, selain tumbuhnya rasa tanggung jawab karyawan, diharapkan juga akan tumbuh rasa saling memiliki. Keberhasilan organisasi akan muncul dari terciptanya rasa memiliki bersama karena anggota kelompok ingin menghindari perilaku yang mengganggu sehingga bekerja lebih efisien. Interaksi dan keterlibatan karyawan harus diprioritaskan untuk mencapai tujuan ini, dan upaya harus dilakukan untuk mengintegrasikannya ke dalam budaya perusahaan.

5. Promosi Jabatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan pada perusahaan masuk dalam kategori sangat tinggi 5 pegawai (17%), kategori tinggi 12 pegawai (40%), kategori Rendah 11 pegawai (36%), kategori Sangat Rendah 2 pegawai (7%). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap promosi jawaban tinggi. Kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan pegawai mengenai peluang untuk maju atau mengembangkan karir sudah tinggi bagi pegawai pada kantor. Di kantor juga diberikan banyak kesempatan untuk mengembangkan karir agar lebih terlatih dalam pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Gilmer (Moch. As'ad 1995) mengenai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

Kepuasan karyawan terhadap promosi kerja adalah persepsi mereka terhadap potensi pertumbuhan pribadi yang menyertainya. Menurut Nimas dan Mirwan (2018), promosi berarti mencapai kedudukan tinggi di tempat kerja melalui keberhasilan kerja, dan secara umum akan meningkatkan status, kedudukan, dan kompensasi karyawan dalam organisasi. Sistem promosi dan prospek promosi merupakan dua faktor yang dapat menunjukkan apakah seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya. Mekanisme perusahaan dalam melaksanakan promosi jabatan dikenal dengan sistem promosi. Sistem promosi menunjukkan bahwa bisnis mempunyai kebijakan pasti yang mengatur bagaimana karyawan diberi kesempatan untuk maju. Akibatnya, kemungkinan promosi penghasilan tunduk pada norma dan proses tertentu, yang meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dan tingkat turnover sukarela keduanya berkorelasi dengan seberapa adil proses seleksi perusahaan dipandang oleh karyawan. Ketika terdapat struktur promosi yang transparan dan banyaknya kemungkinan promosi, karyawan merasa bahwa organisasi tersebut adil. Peluang promosi adalah peluang yang dimiliki anggota staf untuk maju dalam organisasi. Karyawan akan

mendapatkan manfaat khususnya dari kesempatan ini, yang menunjukkan apresiasi perusahaan atas kerja keras dan pencapaian mereka. Kemungkinan promosi juga memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk berkembang secara pribadi, menjadi lebih bertanggung jawab, dan meningkatkan status sosial mereka. Oleh karena itu, peluang promosi meningkatkan kepuasan kerja. Kemungkinan promosi merupakan faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Yanseen (2013).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pariwisata Tana Toraja dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Tana Toraja secara umum adalah mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas , maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- a) Pegawai tetap mempertahankan kinerjanya agar kantor Pariwisata Tana Toraja lebih berkembang

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman. 2017 (eds). *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro. Jakarta. PT. Prahallindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat
- Eko Hartanto. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Seperti Empat Skala*
- Ex M.S., & Britt, W.T. (2008). *Organizational Psychology: a scientist-practitioner approach-2nd ed*. New Jersey: John Wiley & Sons, inc
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- George Terry. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta
- Inter Nusa Di Jakarta. 17 (3) : 366-375
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nawawi Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Yoga Fortuna. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi*
- Anas Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- George Terry, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Edisi 5. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Riyanto. 2012. *Dasar-dasar Pembelanjaan*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE
https://sulselprov.go.id/pages/info_lain/19
<https://www.kominfo.go.id/content/detail/5640/saatnya-kembangkan-potensi-pariwisata-indonesia/0/infografis>
- Abedneigo Carter Rambulangi, Mince Batara, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT) Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja, Journal homepage: <https://journals.ukitoraja.ac.id/index.php/jesit>*

Peraturan Bupati (PERBUP) No 44 Tahun 2016 *tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Tana Toraja*

Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan, *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021, 187-193 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>

Meita Sondang Rizki, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta- Kabupaten Kutai Timur, <https://l11.ristekdikti.go.id/jurnal/pdf/d3246f11-3092-11e8-9030-54271eb90d3b/>

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA PENULIS

Identitas Diri

Nama : Lindri Arianti
Tempat, Tanggal Lahir : Tana Toraja, 8 september 2000
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber Daya Manusia
No. telepon : 081271367660
Email : lindriariantii@gmail.com



Riwayat Pendidikan

SD : SD SATU TANA TORAJA
SMP : SMP KATOLIK TANA TORAJA
SMA : SMA KATOLIK TANA TORAJA

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Makassar 13 september

Lindri arianti

Kuesioner Kepuasan Kerja Pegawai

1. Pertanyaan kuesioner indikator kepuasan terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
3	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan ini					
4	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
5	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketergantungan					
	Total					
	Rata-rata					

2. Pertanyaan kuesioner indikator kepuasan terhadap Imbalan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
7	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					

8	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
9	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima					
10	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
	Total					
	Rata-rata					

3. Pertanyaan kuesioner indikator kepuasan terhadap Supervis/Atasan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Atasan selama ini selalumemberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiappekerjaan					
12	Komunikasi antara antasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikanmasalah-masalah pekerjaan					
13	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
14	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas					
15	Bimbingan yang diberikan atasan saya jelas					
	Total					
	Rata-rata					

4. Pertanyaan kuesioner indikator kepuasan terhadap Rekan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
17	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor					
18	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
19	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
20	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
	Total					
	Rata-rata					

5. Pertanyaan kuesioner indikator kepuasan terhadap promosi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
21	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
22	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					

23	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					
24	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini belum sesuai					
25	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
	Total					
	Rata-rata					

TABULASI DATA PENELITIAN

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Jumlah
1	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	85
2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	96
3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	90
4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	92
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
6	1	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	100
7	4	2	1	2	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	94
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	104
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	97
10	4	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	96
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	97
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
13	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	102
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	112
15	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	117
16	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	106
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	104
18	4	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	4	1	46
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
20	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	116
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
22	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	95
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	119
24	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	98
25	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	83
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
27	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	102
28	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	70
29	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	118

DISTRIBUSI FREKUENSI

No Responsen	Indikator				
	Kepuasan Kerja	Imbalan	Supervis/Atasan	Rekan Kerja	Promosi
1	20	18	14	21	74
2	19	10	21	25	77
3	18	14	19	22	76
4	14	21	21	19	79
5	14	15	15	14	63
6	16	19	20	25	86
7	11	22	20	21	81
8	19	20	20	23	90
9	18	20	18	21	86
10	19	18	20	22	89
11	18	20	20	22	91
12	25	25	25	25	112
13	24	20	20	19	96
14	21	24	24	21	104
15	21	24	24	23	107
16	23	21	21	22	103
17	21	20	22	22	102
18	10	9	9	8	54
19	25	22	22	20	108
20	23	24	21	23	111
21	15	15	15	15	81
22	17	20	20	20	99
23	24	25	25	24	121
24	21	21	19	20	105
25	19	14	17	18	93
26	16	15	15	16	88
27	15	20	21	24	107
28	8	9	18	19	82
29	15	25	25	25	119
30	25	24	23	25	127

Statistics

Pekerjaan Yang Dijalani

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		18.47
Median		19.00
Mode		19 ^a
Std. Deviation		4.501
Minimum		8
Maximum		25

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Pekerjaan Yang Dijalani

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	3.3	3.3	3.3
	10	1	3.3	3.3	6.7
	11	1	3.3	3.3	10.0
	14	2	6.7	6.7	16.7
	15	3	10.0	10.0	26.7
	16	2	6.7	6.7	33.3
	17	1	3.3	3.3	36.7
	18	3	10.0	10.0	46.7
	19	4	13.3	13.3	60.0
	20	1	3.3	3.3	63.3
	21	4	13.3	13.3	76.7
	23	2	6.7	6.7	83.3
	24	2	6.7	6.7	90.0
	25	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

Imbalan

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		19.13
Median		20.00
Mode		20
Std. Deviation		4.644
Minimum		9
Maximum		25

Imbalan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	2	6.7	6.7	6.7
	10	1	3.3	3.3	10.0
	14	2	6.7	6.7	16.7
	15	3	10.0	10.0	26.7

	18	2	6.7	6.7	33.3
	19	1	3.3	3.3	36.7
	20	7	23.3	23.3	60.0
	21	3	10.0	10.0	70.0
	22	2	6.7	6.7	76.7
	24	4	13.3	13.3	90.0
	25	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics		
Atasan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		19.80
Median		20.00
Mode		20
Std. Deviation		3.614
Minimum		9
Maximum		25

Atasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	3.3	3.3	3.3
	14	1	3.3	3.3	6.7
	15	3	10.0	10.0	16.7
	17	1	3.3	3.3	20.0
	18	2	6.7	6.7	26.7
	19	2	6.7	6.7	33.3
	20	7	23.3	23.3	56.7
	21	5	16.7	16.7	73.3
	22	2	6.7	6.7	80.0
	23	1	3.3	3.3	83.3
	24	2	6.7	6.7	90.0
	25	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Statistics

Rekan Kerja

N	Valid	30
	Missing	0

Mean	20.80
Median	21.50
Mode	22 ^a
Std. Deviation	3.791
Minimum	8
Maximum	25

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	1	3.3	3.3	3.3
	14	1	3.3	3.3	6.7
	15	1	3.3	3.3	10.0
	16	1	3.3	3.3	13.3
	18	1	3.3	3.3	16.7
	19	3	10.0	10.0	26.7
	20	3	10.0	10.0	36.7
	21	4	13.3	13.3	50.0
	22	5	16.7	16.7	66.7
	23	3	10.0	10.0	76.7
	24	2	6.7	6.7	83.3
	25	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Statistics

Promosi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		93.70
Median		92.00
Mode		81 ^a
Std. Deviation		17.098
Minimum		54
Maximum		127

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	1	3.3	3.3	3.3
	63	1	3.3	3.3	6.7
	74	1	3.3	3.3	10.0
	76	1	3.3	3.3	13.3
	77	1	3.3	3.3	16.7
	79	1	3.3	3.3	20.0
	81	2	6.7	6.7	26.7
	82	1	3.3	3.3	30.0
	86	2	6.7	6.7	36.7
	88	1	3.3	3.3	40.0
	89	1	3.3	3.3	43.3
	90	1	3.3	3.3	46.7
	91	1	3.3	3.3	50.0
	93	1	3.3	3.3	53.3
	96	1	3.3	3.3	56.7
	99	1	3.3	3.3	60.0
	102	1	3.3	3.3	63.3
	103	1	3.3	3.3	66.7
	104	1	3.3	3.3	70.0
	105	1	3.3	3.3	73.3
	107	2	6.7	6.7	80.0
	108	1	3.3	3.3	83.3
	111	1	3.3	3.3	86.7
	112	1	3.3	3.3	90.0
119	1	3.3	3.3	93.3	
121	1	3.3	3.3	96.7	
127	1	3.3	3.3	100.0	
	Total	30	100.0	100.0	