

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat

Arrita Nurmaida<sup>1\*</sup>, Novi Yanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indoensia

\*Corresponding Author: [arrita02.nurmaida@gmail.com](mailto:arrita02.nurmaida@gmail.com)

### Artikel Info

Direvisi, 27/08/2025

Diterima, 25/09/2025

Dipublikasi, 05/10/2025

### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,  
Kinerja

### Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Populasi penelitian ini yaitu semua personel Biro SDM Polda Sumbar dengan jumlah 52 orang personel. Teknik pengambilan sampel ini adalah sampling jenuh sehingga ditemukan sampel sebanyak 52 orang responden. Metode analisa data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian secara parsial ditemukan bahwa terdapatnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat. Hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai R-Square sebesar sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Abstract

*The purpose of the study was to determine how much influence the job satisfaction had on the performance of the personnel of the Biro SDM Polda Sumatera Barat. The population of this study is all personnel of the Biro SDM Polda Sumatera Barat with a total of 52 personnel. This sampling technique is saturated sampling so that a sample of 52 respondents was found. Data analysis method uses simple linear regression analysis. The results of the study partially found that there was an influence of job satisfaction on the performance of the personnel of the Biro SDM Polda Sumatera Barat. The test results of the coefficient of determination have an R-Square value of 53.9% while the remaining 46.1% is explained by other variables not used in this study.*

## PENDAHULUAN

Biro SDM merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda. Biro SDM bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, asesmen serta psikologi kepolisian, dan upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan Polda. Dalam rangka menjalankan fungsinya tersebut Biro SDM di bantu oleh 52 orang personel supaya tujuan yang diinginkan bisa berjalan dengan baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat, tentunya personel hendaknya memiliki kepuasan kerja yang baik supaya pekerjaan yang diberikan kepadanya bisa berjalan sesuai yang diinginkan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi adalah kepuasan kerja para personelnnya karena personel yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis personel tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dan Jugge (2015:43), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Berdasarkan keterangan tersebut maka dapat diketahui kepuasan kerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat yang berlangsung saat sekarang ini yaitu mengenai keterbatasan pendidikan yang dimiliki oleh personel, dengan keterbatasan pendidikan tersebut maka para personel perlu diberikan pelatihan secara rutin supaya pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Selain itu kepuasan kerja personel sangat tergantung pada sikap kepemimpinan terhadap bawahan, jika pimpinan mampu memotivasi pegawai tersebut dengan baik maka personel tersebut akan berusaha untuk meningkat kinerja yang dihasilkan, penyebab kepuasan tersebut tidak hanya disebabkan karena sikap kepemimpinan saja tetapi juga pada fasilitas kerja yang diberikan, karena dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai sebagai penunjang personel dalam bekerja maka mereka akan berusaha untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja personel bukan hanya diperoleh dari status sosial tinggi, namun pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pihak instansi harus dapat mendorong sumber daya manusia (personel) agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Tugas-tugas yang dimaksud adalah meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan personel, selain itu personel juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi atau mendorong personel serta membuat personel puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat saat sekarang ini, sangat memprihatinkan karena masih terdapat target kinerja yang belum terealisasi dengan baik, seperti menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, dalam menyelesaikan pekerjaan masih terdapat kekeliruan sehingga pekerjaan tersebut harus dievaluasi kembali dan masih terdapat personel yang menunda-nunda pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena tingkat kepuasan kerja personel yang masih rendah, sehingga apabila pekerjaan mereka telah menumpuk maka mereka bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena pekerjaan tersebut harus diselesaikan pada akhir bulan. Dengan tindakan personel tersebut, maka memberikan dampak yang kurang baik pada keefektifan mereka dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan juga kurang memuaskan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih jauh lagi dan mengangkatnya dalam bentuk skripsi yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Indikator-indikator apakah yang paling dominan dari masing-masing variabel kepuasan kerja dan kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Anoraga (2014:82) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut Wibowo (2016:132), mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan

rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerja mereka. Menurut Wibowo (2016:140), mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itsef*), kualitas pengawasan (*quality of supervision*), hubungan dengan rekan kerja (*relationship with co-workers*), peluang promosi (*promotion opportunities*) dan bayaran (*pay*).

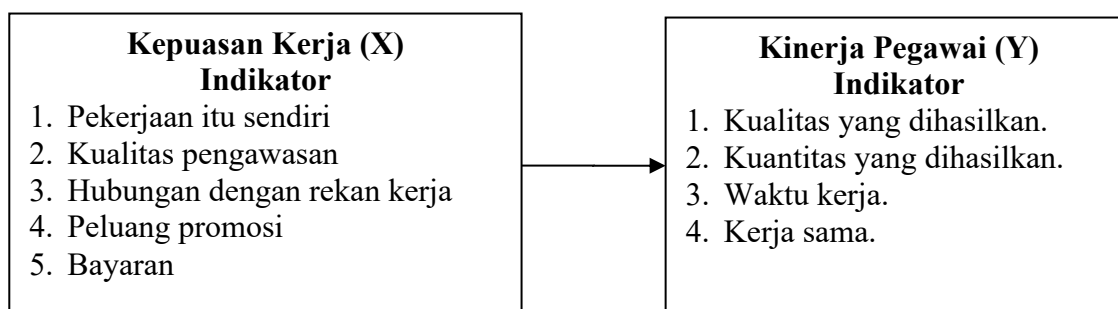
### Kinerja Pegawai

Menurut Hamali (2016:98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2014:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut Miner dalam Sutrisno (2014;172), indikator kinerja karyawan dapat digunakan empat aspek dari kinerja yaitu kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian mencerminkan paradigma penelitian, yaitu pola hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat dibentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:64) hipotesis penelitian adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah “diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar”.

## METODE PENELITIAN

### Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*), studi lapangan (*Fiel Research*)

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipakai dalam mengumpulkan data-data yang diperoleh dalam rangka pengujian penelitian. Adapun teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket (Kuisisioner).

## Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu semua personel Biro SDM Polda Sumbar dengan jumlah 52 orang personel. Teknik pengambilan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah polulasi relatif kecil. Dasar pengambilan sampel ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan pada personel Biro SDM Polda Sumbar saja.
2. Penelitian ini dilakukan pada personel Biro SDM Polda Sumbar dengan status pekerjaan sebagai PNS dan Honorer.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang personel Biro SDM Polda Sumbar.

## Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Penjabaran operasional variabel dalam penelitian ini secara singkat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Operasional Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. (Wibowo, 2016:132)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kualitas pengawasan 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Peluang promosi 5. Bayaran (Wibowo, 2016:140)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2014:170)	1. Kualitas yang dihasilkan. 2. Kuantitas yang dihasilkan. 3. Waktu kerja. 4. Kerja sama. (Miner dalam Sutrisno, 2014;172)	Likert

## Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusinormal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal dengan menggunakan SPSS versi 20.0.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresiterjadi ketidaknyamanan variandari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik sccatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu

ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20.0. (Ghozali, 2016;134).

### Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan analisis kuantitatif yaitu regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja dan kinerja, sebagaimana yang dijelaskan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r<sub>-tabel</sub></i>	Keterangan
1	KK 1	0,352	0,30	Valid
2	KK 2	0,520	0,30	Valid
3	KK 3	0,446	0,30	Valid
4	KK 4	0,606	0,30	Valid
5	KK 5	0,582	0,30	Valid
6	KK 6	0,623	0,30	Valid
7	KK 7	0,571	0,30	Valid
8	KK 8	0,548	0,30	Valid
9	KK 9	0,685	0,30	Valid
10	KK 10	0,657	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Sehingga semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat digunakan untuk pengujian seterusnya.

**Tabel 3.** Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r<sub>-tabel</sub></i>	Keterangan
1	K 1	0,467	0,30	Valid
2	K 2	0,365	0,30	Valid
3	K 3	0,658	0,30	Valid
4	K 4	0,361	0,30	Valid
5	K 5	0,500	0,30	Valid
6	K 6	0,600	0,30	Valid
7	K 7	0,664	0,30	Valid
8	K 8	0,483	0,30	Valid

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Sehingga semua pernyataan pada variabel kinerja dapat digunakan untuk pengujian seterusnya.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja (X), dan kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X)	0,854	0,60	Reliable
2	Kinerja (Y)	0,788	0,60	Reliable

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas yang dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kepuasan kerja (X), dan kinerja (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 sehingga item-item pernyataan termasuk dalam kategori handal dan variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji SPSS, maka diketahui hasil seperti pada Tabl 4.11 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Kinerja
N		52	52
Normal	Mean	45,65	35,87
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3,757	3,296
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,164
	Positive	,124	,130
	Negative	-,142	-,164
Kolmogorov-Smirnov Z		1,027	1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242	,120

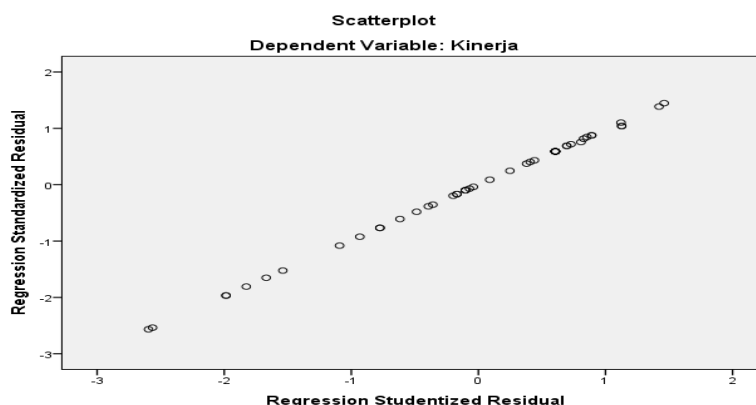
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan pada Tabel 5 hasil uji normalitas yang dilakukan memiliki nilai *Kolmogorov-Smimov* pada variabel kepuasan kerja sebesar 1,027 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,242 sedangkan variabel kinerja memiliki nilai *Kolmogorov-Smimov* sebesar 1,185 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,120. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji SPSS, maka diketahui hasil seperti pada Tabl 4.1 sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedasitisitas



Berdasarkan pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka data dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan uji regresi linear sederhana yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,461	3,859	1,674	,100
	Kepuasan Kerja	,644	,084	,734	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 6, di atas maka persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk pada uji regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,461 + 0,644 X + e$$

1. Konstanta sebesar 6,461, artinya jika kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja nilainya adalah 6,461 satuan.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,644. Artinya jika variabel kepuasan kerja dinaikkan satu (1) satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,644 satuan. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja dimana jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,734 <sup>a</sup>	,539	,530	2,260

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R-Square* dengan sebesar 0,539. Hal ini berarti kemampuan variabel kepuasan kerja (X) menjelaskan kinerja hanya sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan dan motivasi (Davis dalam Ruliana, 2016:155).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,461	3,859		1,674	,100
Kepuasan Kerja	,644	,084	,734	7,644	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan penulis (2019)

Variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 52 - 2 = 50$  (1,676), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,644 > 1,676$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Indikator-Indikator Yang Paling Dominan dari Masing-Masing Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan yang paling dominan adalah indikator kualitas pengawasan dengan indeks sebesar 92,8%, artinya kualitas pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Biro SDM Polda Sumbar kepada personel termasuk dalam kategori sangat baik. Maka oleh sebab itu pengawasan bertujuan untuk menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan dalam rangka perbaikan dan atau peningkatan kinerja, seluruh kegiatan pengawasan harus merupakan upaya yang komprehensif dalam membangun etika kerja yang baik.

Menurut Yohannes (2016:133), pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai, hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan, penjelasan ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Selanjutnya indikator kinerja yang paling dominan adalah indikator kualitas yang dihasilkan dengan indeks sebesar 92,4%, artinya dengan terjadinya kinerja yang sangat baik, maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik, kualitas kerja yang diberikan oleh personel Biro SDM Polda Sumbar sangat membantu Polda dalam menjalankan tugasnya karena hal ini berhubungan dengan terlaksananya tugas Biro SDM seperti pembinaan manajemen personel, yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran personel. Pembinaan karier meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan, serta kepangkatan. Pembinaan kesejahteraan, yang meliputi pembinaan rohani dan mental, jasmani, serta kesejahteraan moril dan materil personel. Pembinaan fungsi psikologi, yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel.

Menurut Handayani (2015:56), mengemukakan bahwa pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kualitas kerja. Menurut Hasibuan (2013:97), kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Sumatera Barat

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,644 terhadap kinerja selain itu hasil uji secara parsial di ketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,644 > 1,676$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja pada diri masing-masing personel, yang artinya apabila semakin baik kepuasan kerja personel maka diharapkan kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar juga mengalami peningkatan.

Hasil pengujian hipotesis bahwa setiap kepuasan kerja personel yang terdapat pada setiap personel tentunya berbeda-beda. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja, karena akan menimbulkan perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Personel yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerja mereka, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Sesuai dengan penelitian Risqi, dkk (2015:85) menjelaskan bahwa kepuasan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan untuk faktor fisiologis dan keselamatan keamanan sedangkan sisanya yaitu faktor sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dirasakan cenderung kurang puas. Dilihat berdasarkan hasil kepuasan yang diperoleh yaitu hanya dua faktor saja diantaranya dapat disebabkan juga oleh faktor pengupahan. Sesuai dengan status karyawan yang diteliti yaitu sebagai karyawan harian, upah yang diterima adalah setiap di akhir minggu. Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa tidak terpacu dalam bekerja karena tidak ada target yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sumowo (2016:30) yang menjelaskan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai sikap atau perasaan senang atau gembira dari seorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya ketertarikan karyawan untuk tetap berkerja dan menekuni bidang kerjanya didalam organisasi, adanya pekerjaan yang sesuai kemampuan dan keahlian kerja seorang karyawan, dan adanya pimpinan didalam organisasi yang mengarahkan bawahannya didalam mengerjakan atau memproses rencana kerja yang ada, telah menjadikan karyawan bersemangat dan terdorong serta lebih baik dan mampu didalam mengatasi permasalahan didalam pekerjaannya sehingga rencana kerja, tugas yang diberikan serta permasalahan didalam pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara baik dengan penuh kesadaran dari karyawannya dalam mengatasi permasalahan atau tugas yang telah ditanggjawabkan kepadanya.

Selanjutnya Menurut Hamali (2016:203), kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Indikator yang paling dominan pada variabel kepuasan kerja adalah kualitas pengawasan dengan indeks sebesar 92,8% sedangkan kinerja adalah kualitas yang dihasilkan dengan indeks sebesar 92,4%.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,644 > 1,676$ ) pada tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar adalah sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Saran

1. Bagi Biro SDM Polda Sumbar, agar lebih meningkatkan kinerja personel dengan memperhatikan kepuasan kerja personel supaya dapat sesuai dengan yang diharapkan, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja personel.
2. Pimpinan Biro SDM Polda Sumbar sebaiknya melakukan evaluasi dengan cara mendata kepuasan kerja setiap personel secara berkala, sehingga dapat melihat secara pasti data statistik dan dapat memperbaiki kekurangan yang terjadi pada kepuasan kerja personel Biro SDM Polda Sumbar.
3. Pimpinan Biro SDM Polda Sumbar harus melakukan pendekatan kepada setiap personel supaya setiap personel memiliki standar yang lebih tinggi ketika bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Cetakan keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama, Yogyakarta: Buku Seru.
- Handayani, Meinalti 2015. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Solok*. Fakultas Ekonomi. Universitas Tamansiswa Padang.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulia, R. A. (2019). Influence Of Public Policy, Participation Of Community And Education Level To Public Welfare In Padang Pariaman District. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 37-56.
- Mulia, R. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal EL-RIYASAH*, 9(1), 7-21.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KOTA PADANG. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(1), 67-84.
- Mulia, R. A., & Fitri, A. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MEGA MEDICA PHARMACEUTICALS.
- Mulia, R. A. (2019). PERANAN PROGRAM KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH BAITUL MAAL WAT TAMWIL (KJKS BMT) DALAM PEMBERDAYAAN

- PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI KOTA PADANG. *Ensiklopedia Sosial Review*, 1(3).
- Mulia, R. A., Saputra, N., & Putri, R. P. (2020). Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City).
- Riza Ovita Risqi, Dkk. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Gadjah Mada. *Agritech*, Vol. 35, No. 1, Februari 2015.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Edisi kedua. Cetakan kedua. Rajawali Pers.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Saputra, N. (2020). The Effect Of Organizational Support On Work Satisfaction In Regional Secretariat Employees In Pariaman District. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1).
- Seno Sumowo. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderating Variabel. Prodi Manajemen Fak. Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks Januari 2016*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perdasa.
- Yohannes, Yahya 2016. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.