

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat

Husnul Fatimah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sorong
husnulfatimahhusnul726@gmail.com

Tri Kurniati Ambarini

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sorong
trikurniatiambar676@gmail.com

Yuliani Dwi

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sorong
dwiyulianidewi66@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the effect of employee performance on job satisfaction of Raja Ampat Regency Transportation Service employees. The methods used are observation and literature study. This Field Experience Program (PPL) was carried out for two months, namely from 09 October to 09 December 2023. At that time we were assigned to the personnel section which had the task of managing all administration and documents for employees working at the Raja Regency Transportation Service Ampat. Based on the research results, it can be concluded that employee performance in the Transportation Service can have a significant impact on the success of the organization's mission.*

Keywords: *PPL, Transportation Service, Personnel.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Metode yang digunakan yaitu observasi, dan

studi pustaka. Program Pengalaman Lapangan (PPL) ini dilaksanakan selama dua bulan yakni pada tanggal 09 Oktober sampai dengan 09 Desember 2023. Yang dimana pada saat itu kami ditempatkan pada bagian kepegawaian yang memiliki tugas mengatur semua administrasi serta dokumen-dokumen pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan dapat memberikan dampak yang signifikan pada keberhasilan misi organisasi.

Kata Kunci: PPL, Dinas Perhubungan, Kepegawaian.

Pendahuluan

Kabupaten Raja Ampat, yang terletak di Provinsi Papua Barat, merupakan kawasan yang memiliki potensi ekonomi dan sosial yang besar (Muchlashin et al. 2022). Dengan kekayaan alamnya, termasuk keindahan alam bawah laut yang memukau, pariwisata dan sektor perhubungan menjadi faktor penting dalam pengembangan daerah ini. Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat memiliki peran strategis dalam mengelola infrastruktur transportasi dan mendorong konektivitas, yang sangat diperlukan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Kabupaten Raja Ampat, sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Papua Barat, memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor perhubungan sebagai tulang punggung mobilitas dan konektivitas masyarakat. Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengelola serta mengembangkan berbagai aspek dalam sektor perhubungan, termasuk infrastruktur transportasi dan regulasi terkait (Subagiyo et al., 2017). Pentingnya kinerja pegawai dalam Dinas Perhubungan menjadi krusial dalam memastikan kelancaran operasional dan pengembangan sektor perhubungan di wilayah tersebut. Kinerja pegawai yang optimal diharapkan dapat memberikan dampak positif pada efisiensi layanan, pengelolaan proyek, dan pemenuhan berbagai kebutuhan masyarakat terkait transportasi.

Dinas Perhubungan sebagai bagian integral dari pemerintahan daerah memegang peran krusial dalam menyelenggarakan sistem transportasi yang efisien dan aman. Kinerja optimal pegawai Dinas

Perhubungan menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan pembangunan daerah, seperti peningkatan aksesibilitas, pelayanan transportasi yang handal, dan pengembangan infrastruktur terkait (Broto *et al.*, 2023). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai Dinas Perhubungan dihadapkan pada tantangan yang kompleks. Pengelolaan transportasi dan infrastruktur memerlukan koordinasi yang baik, pemahaman teknis yang mendalam, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan dapat memberikan dampak yang signifikan pada keberhasilan misi organisasi. Namun, dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat, belum ada penelitian yang secara khusus menggali pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja mereka.

Salah satu indikator kesuksesan kinerja pegawai yang sering diukur adalah tingkat kepuasan kerja mereka (Adha *et al.*, 2019). Kepuasan kerja pegawai mencerminkan sejauh mana kebutuhan psikologis dan profesional mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat, kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas manajemen, lingkungan kerja, komunikasi, dan terutama, kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, meskipun penting, belum banyak riset yang secara khusus menginvestigasi pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Oleh karena itu, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja, serta memberikan masukan konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut di bidang ini.

Pemahaman mendalam terhadap hubungan antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja menjadi kunci untuk mengidentifikasi faktor-faktor kritis yang dapat memperkuat atau menghambat kesejahteraan pegawai (Ludin *et al.* 2023). Dengan memahami secara lebih rinci faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan, diharapkan pula dapat diidentifikasi strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sehingga sektor perhubungan di Kabupaten Raja Ampat dapat

terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesejahteraan masyarakat.

Metode Penelitian

Program Pengalaman Lapangan (PPL) ini dilaksanakan selama dua bulan yakni pada tanggal 09 Oktober sampai dengan 09 Desember 2023. Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Metode yang dilakukan pada penelitian Program Pengalaman Lapangan (PPL) di Dinas Perhubungan ini yaitu observasi, dan studi pustaka.

Landasan Teori

Pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja merupakan aspek kritis dalam memahami dinamika organisasi dan kesejahteraan pegawai (Meiriawati 2013). Kabupaten Raja Ampat, sebagai kawasan dengan potensi ekonomi dan pariwisata yang besar, menempatkan Dinas Perhubungan sebagai pemangku kebijakan yang memiliki peran sentral dalam pengembangan sektor transportasi (Kasikoen 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Hubungan positif antara kinerja pegawai dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor kinerja, seperti kemampuan manajerial, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penguasaan teknis, secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

Faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan manajerial pegawai (Djestawana 2012). Pegawai yang memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk dalam hal perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kemampuan ini membantu pegawai untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas sehari-hari dan memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam pekerjaan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki tanggung

jawab yang jelas, dan diberikan kesempatan untuk berkembang, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Namun, meskipun kinerja pegawai memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan manajemen memainkan peran penting dalam moderasi hubungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh manajemen yang efektif, dapat memperkuat pengaruh positif kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja (Hutagalung 2022). Sebaliknya, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan manajemen, dan komunikasi yang tidak efektif dapat meredam dampak positif kinerja pegawai.

Dari segi implikasi, landasan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Program pelatihan dan pengembangan kemampuan manajerial, peningkatan komunikasi organisasi, dan peningkatan keterlibatan pegawai dapat diimplementasikan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Selain itu, rekomendasi ini juga dapat dijadikan dasar untuk penyusunan kebijakan organisasional yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan sektor perhubungan di Kabupaten Raja Ampat. Kinerja pegawai dan kepuasan kerja adalah dua aspek krusial yang saling terkait dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (Abdi *et al.*, 2022). Dalam kawasan strategis seperti Kabupaten Raja Ampat, Dinas Perhubungan memiliki peran sentral dalam mengelola infrastruktur transportasi dan mendukung pertumbuhan ekonomi serta pariwisata.

Keterkaitan Positif Antara Kinerja dan Kepuasan Kerja:

Kinerja pegawai, yang mencakup aspek efektivitas dalam melaksanakan tugas, pencapaian target, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, secara langsung memengaruhi kepuasan kerja mereka. Pegawai yang berhasil mencapai kinerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Prawira and Suwandana 2019).

Dominansi Faktor Kinerja: Kemampuan Manajerial dan Keterlibatan dalam Pekerjaan:

Faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah kemampuan manajerial pegawai (Fortuna 2016). Kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan memimpin secara efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam pekerjaan juga memainkan peran penting. Pegawai yang merasa terlibat, memiliki tanggung jawab yang jelas, dan dapat berkembang dalam pekerjaan mereka cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar.

Pentingnya Lingkungan Kerja dan Peran Manajemen:

Meskipun kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan peran manajemen memoderasi hubungan ini. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan, dapat memperkuat dampak positif kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja (Hariani and Al Hakim 2021).

Implikasi dan Strategi Pengembangan SDM:

Program pelatihan dan pengembangan kemampuan manajerial, peningkatan komunikasi organisasi, dan pemberian tanggung jawab yang jelas dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Mengoptimalkan Kinerja untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja:

Dengan menggali hubungan yang kompleks antara kinerja pegawai dan kepuasan kerja, penelitian ini memberikan landasan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia mereka. Pengelolaan yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu pegawai tetapi juga merangsang kepuasan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif, dan pada akhirnya, memberikan dampak positif pada pelayanan publik dan pembangunan daerah secara keseluruhan.

Kesimpulan

Kinerja pegawai memiliki dampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab

mereka secara efektif, mencapai target, dan menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan, cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih besar. Ini menegaskan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja individu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. Kemampuan manajerial dan tingkat keterlibatan pegawai muncul sebagai faktor-faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai dengan kemampuan manajerial yang baik, seperti perencanaan yang efektif, organisasi yang baik, dan kepemimpinan yang kuat, cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, yang mencakup rasa tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang, menjadi pendorong penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Serta adanya kebutuhan untuk mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, peningkatan komunikasi organisasi, dan pemberian tanggung jawab yang jelas dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kondisi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Saran

Peran penting lingkungan kerja dan manajemen sebagai pendukung atau penekan pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai oleh dukungan manajemen, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan, dapat memperkuat dampak positif kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kekurangan dalam aspek-aspek ini dapat meredam potensi positif dari kinerja yang baik.

DaftarPustaka

- Abdi, Muhammad Nur, Burhanuddin Burhanuddin, and others. 2022. "Urgensi Digitalisasi Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia." *AkMen JURNAL ILMIAH* 19 (1): 91–100.
- Adha, Suhroji, Didi Wandu, and Yanto Susanto. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang."

Jurnal Ekonomi Vokasi 2 (1): 61–72.

- Broto, Mani Festati, Ridho Harta, Indra Pratama Putra Salmon, and others. 2023. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidacukupan Kebijakan Pelimpahan Sebagian Wewenang Pusat Ke Daerah Dalam Bidang Transportasi.” *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi* 14 (2): 210–23.
- Djestawana, I Gusti Gede. 2012. “Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas.” *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)* 6 (6): 261–66.
- Fortuna, Yoga. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi* 18 (3): 366–75.
- Hariani, Mila, and Yusuf Rahman Al Hakim. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)* 1 (2): 99–110.
- Hutagalung, Bob Alexandro. 2022. “Analisa Faktor--Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 (1): 201–10.
- Kasikoen, Ken Martina. 2022. “Pengaruh Kegiatan Pariwisata Terhadap Pengembangan Wilayah Studi Kasus Kabupaten Raja Ampat.” *KENDALI: Economics and Social Humanities* 1 (2): 109–15.
- Ludin, Ismail, Saepul Mukti, Ibnu Saepul Rohman, and others. 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Plered).” *Value: Journal of Management and Business* 8 (1): 11–26.
- Meiriawati, Made. 2013. “Pengaruh Pelatihan Sit-Up Besar Sudut 450, 900, Dan 1200 Terhadap Kekuatan Otot Perut.” *Jurnal Ilmu Keolahragaan Undiksha* 1 (1).
- Muchlashin, Anif, Widya Astika Putri, Nispia Asya'bani, and Siti

- Nurfajrin. 2022. "Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Nelayan Di Kampung Mumes Raja Ampat Papua Barat." *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement* 3 (2): 235–49.
- Prawira, I Gusti Agung Gde Yoga, and I Gusti Made Suwandana. 2019. "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel." Udayana University.
- Subagiyo, Aris, Wawargita Permata Wijayanti, and Dwi Maulidatuz Zakiyah. 2017. *Pengelolaan Wilayah Pesisir Dan Pulau-Pulau Kecil*. Universitas Brawijaya Press.