

**KEPUASAN KERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN JAYAWIJAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana S.AP Pada
Program Studi Administrasi Publik



Disusun Oleh :

RAHMAH EKA WULANDARI

N I M. 201311051

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KEPUASAN KERJA KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN
PADA BADAN PUSAT STATISTIK
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Diusulkan oleh ,

NAMA : RAHMAH EKA WULANDARI

NIM :201311051

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK

WAKTU PENULISAN : ± 2 Bulan

**Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal : 18 September 2021**

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dra. TELLY NANCY SILOOY,M.SI
NIDN. 1207086701**

**H. MUHAMMAD ALI, S.Sos,M,Si
NIDN. 1417056701**

Mengetahui :

Ketua Progam Studi,

**GIRINIUS WENDA,S.Sos, M,Si
NIDN. 1412108801**

HALAMAN PENGESAHAN

**KUALITAS PELAYANAN PUBLIK PADA DISTRIK NAPUA
KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Telah Dipertahankan Skripsi Di Depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Hari Selasa Tanggal 5 Oktober 2021

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

H. MUHAMMAD ALI, S.Sos, M.Si
NIDN. 1417056701

Anggota I,

Anggota II,

SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP, M.Si
NIDN. 1201037702

TUKIJAN, S.Sos, M.Si
NIDN. 1427016601

Mengetahui,
Dekan FISIP Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena kebesaran dan kuasa-Nya serta rahmat yang berlimpah sehingga skripsi ini dapat disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan pada Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan apabila dilihat dari metode, substansi maupun analisisnya. Walaupun demikian, karya ilmiah ini adalah merupakan hasil yang maksimal dari penulis. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kontribusi yang dapat berupa sumbangan pikiran, koreksi ataupun kritikan yang bersifat konstruktif guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini secara khusus penulis dengan tulus hati menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Bapak **Dr. H. Rudi Hartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak **Girinius Wenda, S.Sos, M.Si** selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik.
4. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si** selaku Pembimbing I dan Bapak **H. Muhammad Ali, S.Sos, M.Si** selaku Pembimbing II, yang walaupun dalam kesibukannya dengan sepenuh hati selalu memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
5. Ibu Defran Siska, SE, MM selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dalam penyelesaian akademik.

6. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena yang telah banyak memberikan jasa dan bantuannya kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Bapak **Jianto,SE** selaku Kepala BPS Kabupaten Jayawijaya telah memberikan ijin dan rekomendasi untuk melaksanakan penelitian.
8. Kedua Orang tuaku **Bapak A.Majid,S.Sos** dan **Ibu Ratna(Almh)** beserta saudara/saudari Dwi Nurul Aprianti dan Nur Hajiah yang tiada henti-hentinya mendukung dalam doa.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Angkatan 2014/2014 atas kebersamaannya selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan, dimana masih jauh dari suatu karya ilmiah yang baik dan sempurna. Oleh sebab itu atas segala kekurangannya maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini.

Semoga semua amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat di hati pembaca.

Wamena, September 2021

P e n u l i s,

Rahmah Eka Wulandari
NIM. 201311051

ABSTRAKSI

RAHMAH EKA WULANDARI NIM. 201311-051_____ Kepuasan Kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya. (Pembimbing : Telly Nancy Silooy dan H.Muhammad Ali)

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui Seberapa Tinggi Tingkat kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya. Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan dengan indikator yang diukur meliputi : isi pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan kerja. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan rumus sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 10 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah perhitungan skor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ke lima indikator adalah 2,2 dan masuk kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas. Dengan indikator isi pekerjaan dengan skor sebesar 1,9 dan dikategorikan rendah, indikator kompensasi dengan skor sebesar 2,1 dan dikategorikan sedang, indikator lingkungan kerja dengan skor sebesar 2,5 dan dikategorikan sedang, indikator promosi dengan skor 1,9 dan dikategorikan rendah sedangkan indikator pelatihan kerja dengan skor sebesar 2,4 dan dikategorikan sedang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja masuk kategori sedang dan ini menunjukkan pegawai cukup puas sedangkan indikator isi pekerjaan dan promosi masuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak puas dengan indikator isi pekerjaan dan promosi.

Kata Kunci : Kepuasan, kerja, Koordinator, Statistik, Kecamatan

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>	
HALAMAN JUDUL	i	DAFT AR TABEL L
LEMBAR PERSETUJUAN	ii	
LEMBAR PENGESAHAN	iii	
KATA PENGANTAR	iv	
ABSTRAKSI	vii	
DAFTAR ISI	viii	
DAFTAR TABEL	ix	
DAFTAR GAMBAR	xii	
BAB I. PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1	
B. Batasan Masalah	5	
C. Rumusan masalah.....	5	
D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	6	
BAB II. LANDASAN TEORI		
A. Kajian Teori.....	7	
B. Penelitian Terdahulu.....	33	
C. Defenisi Operasional.....	33	
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	34	
BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN		
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36	
B. Jenis Penelitian.....	36	
C. Populasi Dan Sampel.....	36	
D. Instrumen Penelitian.....	37	
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37	
F. Teknik Analisa Data.....	38	
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A. Hasil Penelitian	40	
B. Pembahasan	81	
BAB. V. PENUTUP		
A. Kesimpulan	87	
B. Saran	87	
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman</i>
2.1.	Pendahuluan Terdahulu	33
3.1.	Interpretasi Nilai Skor.....	39
4.1.	Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2.	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	58
4.3.	Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
4.4.	Keadaan Responden Berdasarkan Golongan.....	59
4.5.	Keadaan Responden Berdasarkan Masa	60
4.6.	Kerja.....	
4.7.	Tanggapan Responden Tentang Beban Tugas Yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki.....	61
4.8.	Tanggapan Responden Tentang Mekanisme Kerja Saat Ini Memuaskan.....	62
4.9.	Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Yang Dicapai Memuaskan.....	63
4.10.	Tanggapan Responden Tentang Memahami Tugas Yang Diberikan.....	64
4.11.	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Penerimaan Gaji.....	65
4.12.	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Penerimaan Insentif.....	66
4.13.	Tanggapan Responden Tentang Gaji Yang Diterima Sesuai Tingkat Kemahalan.....	67
4.14.	Tanggapan Responden Tentang Penataan Ruangan.....	68
4.15.	Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Ruangan.... Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Pemerintah Setempat Dalam Menyediakan Data.....	69
		70

4.16.	Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Fasilitas Pendukung (Meja, Kursi, Laptop, Printer) Berfungsi Dengan Baik.....	71
4.17.	Tanggapan Responden Tentang Dukungan Masyarakat Untuk Memberikan Data.....	72
4.18.	Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Antara Rekan Kerja.....	73
4.19.	Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Menyenangkan.....	74
4.20.	Tanggapan Responden Tentang Dukungan Dari Atasan..	75
4.21.	Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Sesuai Prestasi Kerja.....	76
4.22.	Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Sesuai Masa Kerja.....	77
4.23.	Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Sesuai Dengan Keahlian Kerja.....	78
4.24.	Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Mengikuti Pendidikan Lanjutan.....	79
4.25.	Tanggapan Responden Tentang Kesempatan Mengikuti Pelatihan.....	80
4.26.	Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Sesuai Dengan Tugas Pokok Dan Fungsi.....	81
4.27.	Rata-rata Indikator Isi Pekerjaan.....	82
4.28.	Rata-rata Indikator Kompensasi.....	82
4.29.	Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja.....	83
4.30.	Rata-rata Indikator Promosi.....	84
4.31.	Rata-rata Indikator Pelatihan Kerja.....	85
4.32.		

Indikator dari Variabel Kepuasan Kerja Koordinator Statistik Kecamatan.....	85
--	----

DAFTAR GAMBAR

<i>Nomor</i>	<i>Teks</i>	<i>Halaman.</i>
2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	35
4.1.	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Kuisisioner
2. Data Hasil Penelitian
3. Surat Penelitian
4. Dokumentasi Pelaksanaan penelitian
5. Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koordinator Statistik Kecamatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam mengumpulkan data di lapangan yang menjadi ujung tombak dan garda terdepan BPS. Data yang berkualitas akan dapat dihasilkan apabila proses pendataan yang dilakukan oleh KSK mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan BPS sehingga data yang tersaji merupakan potret di lapangan yang sebenarnya. Oleh karena itu, KSK dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja, terutama dalam proses pendataan di lapangan. Kinerja KSK senantiasa dipelihara dengan baik agar visi BPS sebagai Penyedia data terpercaya untuk semua dapat terwujud. Adapun pemeliharaan kinerja KSK bukanlah semata-mata tugas dan Tanggung jawab KSK melainkan menjadi tugas dan tanggung jawab pimpinan BPS beserta jajarannya dari pusat hingga daerah.

Badan Pusat Statistik sebagai instansi penyedia data dituntut untuk menyediakan data yang akurat serta terkini (*up to date*) karena dengan adanya keterbatasan data serta data yang tidak akurat menyebabkan terjadinya bias (kesalahan/kekeliruan) dalam pengambilan keputusan serta pembuatan kebijakan pembangunan. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pegawai Badan Pusat Statistik yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dalam melaksanakan tugas sebagai Koordinator Statistik Kecamatan dituntut agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja dapat dicapai melalui produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja setiap pegawai dalam hal ini koordinator statistik kecamatan dalam mengumpulkan data dan informasi yang akurat demi kepentingan bangsa dan negara.

Dalam pelaksanaan tugas koordinator Statistik Kecamatan di lima kabupaten di pegunungan tengah ini di bawah Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya yakni di Kabupaten Jayawijaya, kabupaten Yalimo, Lanny Jaya , mambramo Tengah dan Kabupaten Nduga di tangani oleh 10 orang KSK. Dengan

luas wilayah yang sangat besar ini merupakan tantangan tersendiri bagi petugas KSK dimana secara geografis, hal ini merupakan tugas yang berat yang menjadi masalah yang sangat mendasar yang menyebabkan tugas-tugas pengumpulan data tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena luasnya wilayah, dan kurang akuratnya data yang dihasilkan karena tidak bisa menjangkau daerah. Hal ini diakibat oleh berbagai persoalan antara lain beban tugas yang besar baik dari segi wilayah tempat tugas yang luas maupun dari volume pekerjaan itu sendiri, selain itu faktor penunjang yang kurang memadai antara lain akomodasi dan transportasi serta biaya operasional lainnya yang sangat minim melihat daerah tugas yang tergolong dalam wilayah yang masih sangat tertinggal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Dalam sistem nilai Islam bekerja adalah ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran.

Sumber daya yang dimiliki di bidang pemerintahan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan pegawai merupakan tingkat sejauh mana pegawai merasa senang dan loyal terhadap pekerjaan yang dilakukan. Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan pembangunan, juga sangat ditentukan oleh

proses manajemen yang terjadi dalam organisasi. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Secara khusus, kepuasan kerja merupakan salah satu variabel tergantung yang paling penting dalam model perilaku organisasi. Kajian tentang hal ini terus menjadi telaah penting mengingat adanya perubahan dan perkembangan terus-menerus tentang apa yang membuat seseorang akan puas terhadap pekerjaannya dan mengingat keterkaitannya dengan aspek-aspek lainnya yaitu tingkat produktifitas, tingkat perputaran, kemangkiran dan efek-efek lainnya seperti kesehatan fisik dan mental, kecelakaan kerja dan lain sebagainya. Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas tidak begitu jelas, Luthans (2006:23) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung diikuti oleh tingkat perputaran pegawai dan kemangkiran yang tinggi. Selain itu, kepuasan kerja tinggi sering menghasilkan rendahnya tingkat kecelakaan kerja dan waktu yang lebih sedikit untuk mempelajari tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja pegawai untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Badan Pusat Statistik merupakan salah satu badan yang berada di Daerah guna menghasilkan data-data yang terup date guna pembangunan daerah yang membawa pembaharuan dan perkembangan bagi daerah terutama di Pegunungan tengah ini Kinerja yang maksimal juga harus dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang tinggi dari aparturnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, organisasi dan

masyarakat. Hal ini penting agar masyarakat tentu akan menikmati hasil dari pelayanan yang maksimal.

Keberhasilan peningkatan kepuasan kerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Mangkunegara (2005 :98). Selanjutnya, setiap pegawai atau individu yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Badan Pusat Statistik termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah Koordinator Statistik Kecamatan(KSK) bahwa ternyata tidak semua pegawai merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi dan promosi dan pelatihan, dimana pegawai tidak diberikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya, ketidak jelasan pelaksanaan tugas ini membuat pegawai tidak merasa puas, dan lingkungan kerja juga mempengaruhi pelaksanaan tugas karena ada KSK yang diberikan pekerjaan yang banyak dan ada yang samasekali tugas diberikan pekerjaan membuat pegawai merasa tidak adanya keadilan dan akhirnya pegawai hanya datang dan kemudian pulang. Dan menyangkut Disisi lain, KSK tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan KSK tersebut cukup berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Namun ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji dan insentif yang sering terlambat pembayarannya yang tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai. Dan penempatan pegawai belum sesuai dengan kinerja, masa kerja dan kecakapan yang dimiliki. Hal itu membuktikan bahwa disamping variabel gaji dan insentif, ada beberapa hal lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya, penempatan bidang kerja sesuai skill, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **”Kepuasan Kerja Koorsinator Statistik Kecamatan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara dengan indikator pengukuran antara lain : Isi Pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi dan pelatihan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut: **“Seberapa Tinggi Tingkat kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya?”**

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Tingkat kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya”

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengembangan ilmu-ilmu sosial di Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena tentang Kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan masukan yang positif bagi pemerintah Kabupaten Jayawijaya terkhusus BPS

untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Susilo Martoyo (1998 : 132) mengemukakan pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya Handoko (2000:193) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012:199) mengemukakan bahwa : Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut As'ad (2000:104), kepuasan kerja adalah : Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dengan semakin berkembangnya situasi perekonomian dan teknologi dewasa ini, maka orang mulai menuntut adanya kepuasan dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Strauss dan Sayles bahwa suatu pekerjaan akan mendatangkan kepuasan kerja jika karakteristik dari perusahaan itu sesuai dengan keinginan individu yang bersangkutan.

Kepuasan kerja juga bermanfaat bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bila individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Pengertian tentang kepuasan kerja ada bermacam-macam. Hal ini disebabkan oleh kepentingan yang berbeda-beda dari individu yang bersangkutan sehingga tingkat kepuasannya tidak sama tergantung dari situasi pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1998:132) dimaksudkan “keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa “*financial*” maupun yang *non financial*”. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi atau yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kerpuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, terutama bagian personalia.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.Ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara

berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan ‘menenggelamkan’ orang-orangnya dan berbagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar. Karena kekuasaan pengambilan keputusan terletak jauh dari para karyawan, mereka sering merasa kehilangan peranan. Di samping itu, lingkungan kerja yang terlalu besar juga menghapuskan berbagai elemen kedekatan pribadi, persahabatan dan ‘kehangatan’ kelompok kerja kecil yang merupakan faktor penting kepuasan kerja karyawan. Istilah ‘besar atau ukuran organisasi’ berkaitan dengan besarnya satuan pengoperasian, seperti sebuah pabrik cabang, bukan dalam arti satuan perusahaan sebagai keseluruhan. Akhirnya karena ada hubungan antara besar organisasi dan kepuasan kerja, fungsi personalia dalam organisasi-organisasi besar mungkin mempunyai atau menghadapi lebih berat untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan(2012:202)** Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih uka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari

hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan – kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas – tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antar balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas dengan hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

2. Teori Kepuasan

Menurut Frederick Herzberg teori ini menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Frederick Herzberg juga mengatakan jika kita dapat memahami apa yang menyebabkan para karyawan puas atau tidak puas, kita bisa mendapatkan cara untuk memotivasi mereka.

Herzberg menganalisa dan menyimpulkan terdapat 2 (dua) faktor bentuk hubungan yang jelas dalam organisasi, yaitu :

a. Pemuas atau motivasi (faktor intrinsik)

Faktor intrinsik mnghasilkan kepuasan ketika terpenuhi, faktor ini lebih banyak dilakukan oleh karyawan.

Faktor-faktor intrinsik terhadap pekerjaan adalah :

1. Prestasi
2. Pengakuan atas prestasi

3. Kerja itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pertumbuhan atau kemajuan

b. Bukan pemuas atau faktor kesehatan (faktor ekstrinsik)

Faktor ekstrinsik menyebabkan ketidakpuasan pada saat tidak tercukupi dengan sempurna, faktor ini dibawah pengawasan supervisor atau orang lain dibanding karyawan.

Faktor-faktor ekstrinsik merupakan usaha menghindari ketidakpuasan atau hygiene terhadap pekerjaan adalah :

1. Kebijakan
2. Administrasi perusahaan
3. Pengawasan
4. Hubungan interpersonal
5. Kondisi kerja
6. Gaji
7. Status
8. Rasa aman

Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Ada 3 (tiga) hal penting dalam memotivasi bawahan :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- c. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins, (1996:185) mengemukakan 4 respon karyawan terhadap ketidakpuasan kerja yaitu :

- a. Keluar yaitu perilaku yang diarahkan dengan cara meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti
- b. Suara yaitu dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. Kesetiaan yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara pembelaan organisasi, menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi beserta manajemennya untuk “melakukan hal yang tepat”.
- d. Pengabdian yaitu ketidakpuasan yang dinyatakan dengan memberikan kondisi memburuk termasuk kemungkinan atau datang terlambat secara kronis dan tingkat kesalahan yang terus meningkat.

Kepuasan kerja terjadi apabila stimulus yang dirasakan sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan individu, sedangkan ketidakpuasan timbul apabila stimulus tidak sesuai dengan kebutuhan individu. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Indeks (JDI)* yang menurut Luthans (1995) dalam Umar (2005;36) ada lima, yaitu :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi pekerjaan
- d. Supervisor/atasan
- e. Rekan sekerja

Menurut Robbin (2002), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah : 1. Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri). 2. Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan, promosi). 3.

Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah : 1) Kepuasan terhadap atasan ; 2) Kepuasan terhadap rekan kerja; 3) Kepuasan terhadap pekerjaan ; 4) Kepuasan terhadap peluang promosi ; 5) Kepuasan terhadap gaji. (Hariandja,2002: 56).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan khirnyanya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins,2012).

Menurut Hasibuan (2012 : 203) Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor – faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat – ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat [ekerjaan monoton atau tidak

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkah kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah. Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan

semakin besar karena peran mereka akan semakin besar dalam mewujudkan tujuan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Menurut (Harlyanti, 2009 : 123) Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : isi pekerjaan, manajemen, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan beberapa indikator dalam menilai tentang kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :1. Isi Pekerjaan, 2. Kompensasi, 3. Lingkungan Kerja, 4. Promosi, 5. Pelatihan Kerja.

1. Isi Pekerjaan

Kepuasan kerja mengenai isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan (Luthans,2006).Umpan balik pekerjaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Selain itu, terpenuhinya persyaratan kreatif kerja juga meningkatkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan menarik juga merupakan hal penting untuk munculnya kepuasan kerja. Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) mengatakan bahwa Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.Sedangkan menurut Siagian (2001:58) : Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Lanjut Hariandja(2002: 45) Pekerjaan itu sendiri,

yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Lingkungan Kerja

Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayanti, 2001 : 85) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lanjutnya, lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Wursanto (2009 :56) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja. Lanjutnya Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayati, 2001 :76), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara

bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut Pattanayak dalam Wursanto(2009 : 37), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik, dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 98), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (2009 : 102) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

3. Kompensasi

Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja (Luthans, 2006). Uang tidak hanya

membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi meliputi gaji dan *reward*.

Menurut Dessler (2010) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dimana terdapat dua pembayaran yaitu pembayaran langsung (gaji, upah, insentif, bonus dan komisi) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan).

Menurut Mondy dan Noe (1996:374) yang dikutip oleh Panggabean (2002:86) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerjaberdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayananyang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi pegawai.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalumudah untuk dicapai

dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi instansi. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan pegawai frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan instansi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Michael dan Harold dalam Soamole (2007 :34) membagi kompensasi dalam tiga bentuk yaitu: material, sosial, dan aktivitas.

- 1) Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun dan asuransi kesehatan.
- 2) Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan dan kelompok khusus yang dibentuk memecahkan masalah organisasi.
- 3) Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutusnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta *training* pengembangan kepribadian.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap organisasi. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri dan nilai organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas dan tingkat perputaran karyawan (**Bernardin dan Russel, dalam Soamole, 2007**).

4. Promosi Kerja

Promosi adalah karyawan menduduki posisi kerja yang lebih tinggi dan kompensasi yang tinggi pula. Penempatan karyawan ke hierarki yang lebih tinggi di organisasi tersebut biasanya juga mengarah kepada peningkatan tanggung jawab sekaligus kompensasi yang lebih tinggi pula. *Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P. Hasibuan (2012:108)*. Secara teknik, promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status).

Kesimpulan dari definisi di atas, promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan (*Malayu S.P. Hasibuan ; 2012 : 109*). Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi sehingga sasaran organisasi secara optimal dapat dicapai. Adanya kesempatan untuk dipromosikan juga akan mendorong penarikan (*recruiting*) pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relative kecil/tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai akan menurun. Begitu besarnya manfaat promosi pegawai maka sebaiknya pemimpin harus menetapkan program promosi serta menginformasikan kepada para pegawai.

Kepuasan terhadap promosi kerja adalah perasaan karyawan mengenai kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Malayu Hasibuan (2012 :127), mengemukakan tujuan dari pelaksanaan promosi, sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motivasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi.
- b. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai atau karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga menjadi daya dorong semangat bagi karyawan lainnya.
- c. Promosi ditujukan menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian pencapaian tujuan organisasi, atara lain seringnya mengadakan penarikan karyawan atau pegawai, pelatihan bagi para pegawai atau memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.
- d. Promosi memberikan kemampuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status sosial yang semakin tinggi.
- e. Promosi juga dimaksudkan untuk memajukan pegawai dimana pegawai yang dipromosikan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, kreatifitas, dan inovasi yang lebih baik sehingga perusahaan atau organisasi dapat merasakan manfaat dari perkembangan tersebut.
- f. Promosi juga dimaksudkan untuk mengisi jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka pegawai lain dipromosikan.
- g. Promosi diharapkan dapat merangsang agar atau pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan juga meningkatkan produktivitas kerjanya.

- h. Promosi juga bertujuan untuk mempermudah penarikan tenaga kerja, sebab dengan adanya promosi maka akan terjadi daya pendorong serta perangsang bagi tenaga-tenaga baru untuk memasukan lamarannya.

Secara umum di dalam suatu perusahaan atau organisasi telah ada rumusan promosi yang jelas dan berencana. Promosi mempunyai arti yang penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi, karena dengan promosi kestabilan organisasi dan mental karyawan dapat terjamin.

Ada banyak rumusan mengenai syarat-syarat promosi jabatan. Di antaranya adalah, menurut **Gary Dessler (1996:562)**, dasar yang digunakan untuk menentukan promosi karyawan adalah:

a. Kecakapan kerja

Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi:

- a. Kecakapan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan.
- b. Kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen
- c. Kecakapan dalam memberi motivasi secara langsung.

b. Senioritas

Pihak karyawan menghendaki unsur senioritas lebih ditekankan dalam penentuan promosi. Mereka berpendapat bahwa makin lama bekerja, maka makin berpengalaman pula seseorang, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka makin baik dan mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dasar pelaksanaan promosi berdasarkan senioritas mempergunakan anggapan:

- a. Bahwa prestasi kerja seorang karyawan banyak ditentukan dari pengalaman kerjanya.

- b. Meningkatkan loyalitas pegawai dan menghargai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan

Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk membuat pedoman pelaksanaannya, sehingga untuk setiap karyawan perusahaan mempunyai perlakuan yang sama atas dasar yang baik.

- c. Kombinasi kecakapan dan senioritas

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Promosi berdasarkan kombinasi ini merupakan dasar promosi yang terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dan yang paling pintar sehingga kelemahan promosi yang hanya berdasarkan pengalaman atau kecakapan kerja saja dapat teratasi. Untuk melaksanakan promosi, maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat yang jelas terlebih dahulu. Syarat-syarat promosi tersebut harus dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk segera dipromosikan. Untuk itu hendaknya syarat-syarat yang ditetapkan dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut **Alex Nitisemito (1986:178)**, syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

- b. Tingkat pendidikan

Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.

- c. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

d. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

e. Tanggung jawab

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

f. Kepandaian bergaul

Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi.

g. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.

h. Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

5. Pelatihan Kerja

Saydam (2006:71) menjelaskan bahwa istilah pelatihan berasal dari kata latih yang pengertiannya erat kaitannya dengan "ajar" atau "belajar" kemudian menjadi "latihan" atau "pelatihan", yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar dan mengajar. Pemantapan dimaksudkan sebagai upaya perbaikan terhadap pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*) dan keterampilan (*skill*). Pelatihan muncul dalam siklus pembelajaran yang dialami pekerja sepanjang waktu. Siklus tersebut dimulai dengan kesadaran. Beberapa contoh dari kesadaran baru meliputi tujuan kerja baru, menyadari

mengapa konflik muncul, ketidakpuasan akan karier saat itu serta pengenalan terhadap rintangan menuju kinerja yang baik (Sofa, 2003:178)

Program pelatihan bila ditinjau dari aspek pembelajaran (*learning*) yakni seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip dan pendekatan-pendekatan yang terdapat di dalam pelatihan (Gomes, 2003:209). Informasi yang ingin diperoleh adalah seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis, tes performansi dan latihan-latihan simulasi.

Menurut Randall dan Jackson (2007 :340), program pelatihan harus mempunyai isi yang sama dengan tujuan belajarnya. Tiga tujuan belajar yang harus diperhatikan organisasi adalah pengetahuan kognitif, hasil yang didasarkan keahlian dan hasil yang berpengaruh. Pengetahuan kognitif yang dimaksud adalah 3 R yakni *reading, writing and aritmetics*.

Menurut Sofa (203: 139-140), dua posisi penting pada pelatihan yang mencakup pembelajaran adalah pembelajaran instrumental dan pembelajaran komunikatif. Pembelajaran instrumental meliputi pemanipulasian dan pengontrolan lingkungan dan orang-orang melalui tugas yang berorientasi pada pemecahan permasalahan dan pusat perhatian pada perbaikan kinerja. Pembelajaran komunikatif memiliki kepentingan pada nilai dan memusatkan perhatian pada pembicaraan untuk menyelesaikan kerancuan makna yang diekspresikan oleh pekerja.

Wahjono(2014) mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan mengenai pelatihan diindikasikan dengan adanya efektifitas pelatihan, yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan karyawan. Pelatihan yang efektif akan mendorong munculnya kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerja yang maksimal akibat adanya peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang disebabkan pelatihan.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Koordinator Kecamatan

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 51 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS, uraian tugas KSK meliputi:

1. Mengikuti pelatihan kegiatan survei, sensus, dan kegiatan statistik lainnya sesuai ketentuan;
2. Melakukan pengumpulan data statistik secara langsung dan menghimpun data statistik yang dihasilkan oleh petugas instansi lain yaitu berupa data sekunder sesuai dengan yang telah ditetapkan;
3. Menyerahkan hasil pengumpulan data kepada pemeriksa/petugas yang ditunjuk sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis, dan jadwal yang ditetapkan;
4. Melaksanakan pencacahan ulang karena adanya kesalahan setelah dilakukan pemeriksaan;
5. Membantu pelaksanaan pengadaan petugas lapangan/Mitra Statistik untuk kegiatan sensus, survei, dan kegiatan statistik lainnya;
6. Membantu Camat dalam melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya;
7. Melakukan kerja sama dengan petugas lain di kecamatan dalam melaksanakan kegiatan statistik;
8. Mengikuti pelatihan/kursus dasar statistik dan pelatihan/kursus penjenjangan lainnya yang ditetapkan;
9. Membantu camat dalam menyiapkan publikasi Kecamatan Dalam Angka dan publikasi statistik lainnya sesuai dengan kebutuhan;
10. Menyerahkan semua hasil kegiatan yang telah ditetapkan;
11. Koordinator Statistik Kecamatan dalam menjalankan tugasnya secara teknis dan administratif bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota yang membawahi kegiatannya dan berkoordinasi dengan Camat setempat;

12. Menyusun laporan kegiatan Koordinator Statistik Kecamatan secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
13. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.

2. Kegiatan Statistik

Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2017, Badan Pusat Statistik mendefinisikan kegiatan statistik sebagai tindakan yang meliputi upaya penyediaan dan penyebarluasan data, upaya pengembangan ilmu statistik dan upaya yang mengarah pada berkembangnya Sistem Statistik Nasional. Adapun kegiatan statistik diarahkan untuk :

1. Mendukung pembangunan nasional
2. Mengembangkan Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif dan efisien.
3. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan arti dan kegunaan statistik.
4. Mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penyediaan data statistik dalam rangka pelaksanaan kegiatan statistik diselenggarakan melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

1) Sensus

Sensus adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan semua unit populasi untuk memperoleh karakteristik pada suatu populasi pada saat tertentu.

2) Survei

Survei adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan sampel untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi pada saat tertentu.

3) Kompilasi Produk Administrasi

Kompilasi produk administrasi adalah cara pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan analisis data yang didasarkan pada catatan administrasi yang ada pada pemerintah dan atau masyarakat.

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2017 tentang Statistik, maka yang dimaksud dengan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) adalah pegawai negeri sipil yang ada pada Badan Pusat Statistik yang menduduki

jabatan fungsional yang menjalankan kegiatan statistik dan berkedudukan di kecamatan.

Pelaksanaan tugas KSK adalah merupakan pelaksanaan seluruh rangkaian kegiatan statistik yang dijalankan oleh KSK pada wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya, baik melalui wawancara, pengukuran maupun cara lain terhadap objek kegiatan statistik (Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2017). Dalam melaksanakan tugasnya, seorang mantri statistik sering kali menjalin kemitraan dengan petugas-petugas yang dipilihnya sendiri guna pelaksanaan suatu kegiatan tertentu yang memang membutuhkan petugas lebih dari satu orang, tergantung dari apa yang akan dilaksanakan, agar tugas tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu tertentu. Hal ini mengingat seluruh rangkaian kegiatan statistik yang dijalankan oleh KSK ataupun petugas statistik lainnya senantiasa dibatasi dengan referensi waktu. Walaupun demikian KSK tidak terlepas dari tanggung jawab sebagai koordinator pelaksana.

Badan Pusat Statistik (Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2017) mendefinisikan kegiatan statistik sebagai tindakan yang meliputi upaya penyediaan dan penyebarluasan data, upaya pengembangan ilmu statistik dan upaya yang mengarah pada berkembangnya Sistem Statistik Nasional. Adapun kegiatan statistik diarahkan untuk :

1. Mendukung pembangunan nasional
2. Mengembangkan Sistem Statistik Nasional yang handal, efektif dan efisien.
3. Meningkatkan kesadaran masyarakat akan arti dan kegunaan statistik.
4. Mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan tujuan pemanfaatannya, jenis statistik terdiri atas :

1. Statistik dasar, adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas, baik bagi pemerintah maupun masyarakat, yang memiliki ciri-ciri lintas sektoral, berskala nasional, makro, dan yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab Badan Pusat Statistik.
2. Statistik sektoral, adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas

- tugas pemerintahan dan pembangunan yang merupakan tugas pokok instansi yang bersangkutan. Statistik sektoral diselenggarakan oleh instansi pemerintah sesuai lingkup dan tugas dan fungsinya, secara mandiri atau bersama dengan BPS. Statistik sektoral harus diselenggarakan bersama dengan BPS apabila statistik tersebut hanya dapat diperoleh dengan cara sensus dan dengan jangkauan populasi berskala nasional.
3. Statistik khusus, adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan spesifik dunia usaha, pendidikan, sosial budaya, dan kepentingan lain dalam kehidupan masyarakat dan diselenggarakan oleh masyarakat, baik lembaga, organisasi, perorangan maupun unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

Penyediaan data statistik dalam rangka pelaksanaan kegiatan statistik diselenggarakan melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

a. Pelaksanaan Sensus

Dalam beberapa penelitian, data mungkin dapat diperoleh dari tiap individu yang membentuk atau yang berada di dalam populasi yang akan disimpulkan sifat-sifatnya. Usaha untuk memperoleh data secara demikian, apabila tiap individu yang terdapat dalam populasi diteliti, dinamakan sensus. (Sudjana, 2000 : 35)

Menurut Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2017, sensus adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan semua unit populasi untuk memperoleh karakteristik pada suatu populasi pada saat tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
-----	---------------	------------------	------------------	------------------

1.	NW. Supartini	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Gianyar	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pegawai menginginkan peningkatan kinerja dalam kepuasan kerja berupa kesempatan untuk maju, gaji, kondisi kerja, keamanan.	E-Journal, Undiksha, 2014
2.	Armin Pintubatu	Analisis Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Salorangun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Salorangun termasuk kategori puas	E –Jurnal. Unja,2017
3.	Fatwa Tentama	Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Semakin tinggi guru puas dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerjanya	E-Journal, Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2015

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel yaitu Kepuasan Kerja Koordinator Statistik Kecamatan adalah sikap Koordinator Statistik Kecamatan dilihat dari rasa puas atau tidak puas terhadap pemenuhan kebutuhan atau harapan dalam bekerja meliputi :

- a. Isi Pekerjaan adalah perasaan puas atau tidak puas Koordinator Statistik Kecamatan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang meliputi beban tugas, mekanisme kerja, hasil kerja dan pemahaman tugas yang diberikan.
- b. Kompensasi adalah rasa puas dan tidak puas dengan balas jasa berupa gaji atau insentif yang diterima oleh Koordinator Statistik Kecamatan sebagai penghargaan dalam melaksanakan tugas yang diemban yang meliputi

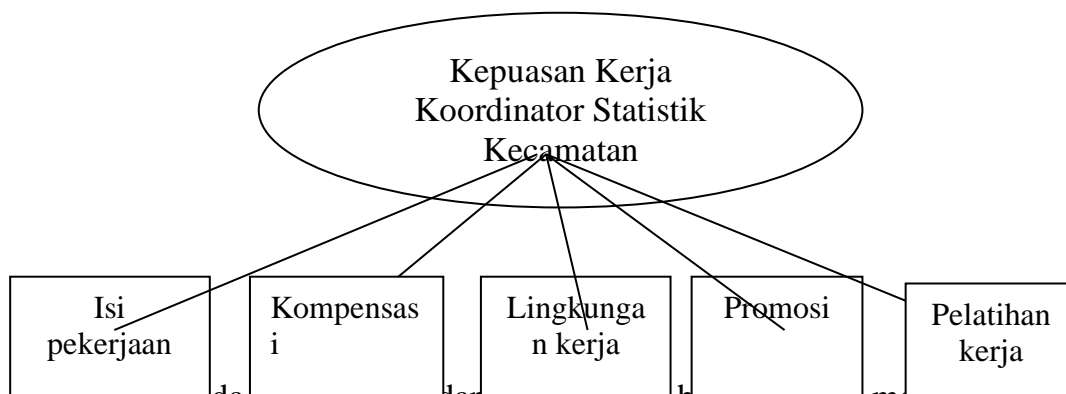
ketepatan dalam menerima gaji, insentif dan penerimaan gaji sesuai tingkat kemahalan.

- c. Lingkungan kerja adalah rasa puas dan tidak puas dengan lingkungan kerja di sekitar tempat kerja oleh Koordinator Statistik Kecamatan meliputi penataan ruang kapasitas ruang, kebersihan ruangan, ketersediaan fasilitas pendukung kerja, ketersediaan ventilasi udara kerjasama yang menyenangkan dan dukungan atasan dalam pelaksanaan tugas.
- d. Promosi adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap perubahan atau peningkatan jabatan yang diterima oleh Koordinator Statistik Kecamatan promosi kerja yang sesuai dengan prestasi kerja, masa kerja pengalaman kerja.
- e. Pelatihan kerja adalah rasa puas dan tidak puas dengan pelatihan yang dilaksanakan yang pernah diikuti dengan tugas dan fungsinya yang meliputi kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dan pelatihan lainnya.

D. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian kajian teori dan defenisi operasional di atas maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Dari gambar 2.1, dapat dijelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan yang diukur melalui indikator : isi pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan kerja.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis meneliti di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya.

2. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan ± 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2006 : 11)** mengatakan bahwa : penelitian deskriptif bertujuan membuat pencandraan/lukisan /deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono(2006:90)**, populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jayawijaya yang berjumlah 10 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (**2006:91**), penentuan metode pengambilan sampel tergantung pada besarnya jumlah populasi dan kesanggupan penelitian untuk menjangkaunya.

Dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2006:96), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 10 orang.

D. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian.

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan "Skala Likert". Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- A. Sangat Puas = 4
- B. Puas = 3
- C. Kurang Puas = 2
- D. Tidak Puas = 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Reseach*).

Penelitian pustaka yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui perpustakaan, baik berupa buku buku literatur, diktat–diktat, bahan kuliah, Peraturan-Peraturan, Undang-Undang dan sebagainya yang memuat keterangan tentang masalah yang dibutuhkan dalam pembahasan ini.

2. Pengamatan (*Observation*)

Sugiyono (2006 :166), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

Atau dapat dikatakan bahwa pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada obyek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat atau peristiwa, keadaan atau situasi yang sedang terjadi. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan-kegiatan pegawai yang ada di Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayawijaya terkait kepuasan kerja.

3. Kuesioner (*Questioner*)

Menurut Sugiyono (2006 :162), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan skor.

Menurut Hasan (2006:24), analisa data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau ringkasan dengan menggunakan perhitungan skor.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu dengan menggunakan analisa skor 1 sampai dengan 4. Mengingat nilai indikator maksimum 4 dan nilai indikator minimum 1. Untuk mengintepretasi hasil penelitian digunakan metode tiga box (*Three Box Method*) (Ferdinand, 2011 :274) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Jumlah skor ideal (skor maksimum)} &= 4 \\ \text{Jumlah skor terendah (skor minimum)} &= 1 \\ \text{Interval} &= 4-1 = 3 \\ \text{Dalam menentukan 3 interval} &= 3/3 = 1 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mengintepretasikan hasil penelitian digunakan tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interpretasi Nilai Skor

No	Interval	Tingkat	Intepretasi
----	----------	---------	-------------

	Jumlah Skor	Kepuasan	
1	$1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$	Rendah	Tingkat kepuasan isi pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan kerja rendah
2	$2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$	Sedang	Tingkat kepuasan isi pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan kerja sedang
3	$3 < \text{rata-rata skor} \leq 4$	Tinggi	Tingkat kepuasan isi pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, promosi dan pelatihan kerja tinggi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Keadaan Lokasi Penelitian

a. Sejarah Pembentukan Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik didirikan tahun 1920 dengan tugas mengumpulkan data statistik Bea dan Cukai. di tanggal 24 September 1924 pusat kegiatan pindah dari Bogor ke Jakarta dengan nama Central Kantoor Voor de Statistiek. di tahun 1924-1945 beralih ke pemerintahan militer Jepang dengan nama Chosasitsu Gunseikanbu. Sejak proklamasi 17 Agustus 1945 berubah nama menjadi Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum (KAPPURI) dan di tahun 1946, KAPPURI pindah mengikuti pindahnya pusat pemerintahan RI ke Yogyakarta. Dan CKS diaktifkan kembali.

Berdasarkan surat edaran Kementerian Kemakmuran No. 219/SC, tanggal 12 Juni 1950, KAPPURI dilebur menjadi nama Kantor Pusat Statistiek (KPS) dan bernaung di bawah Kementerian Kemakmuran. di tanggal 1 Juli 1957 dengan surat keputusan presiden RI No. 172/1957, KPS diubah menjadi Biro Pusat Statistik dan langsung di bawah Perdana Menteri. Pada tahun 1961, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk yang pertama sejak masa kemerdekaan. di tiap-tiap kantor gubernur (propinsi), kabupaten/kotamadya dan kecamatan dibentuk bagian yang mengurus pelaksanaan sensus penduduk pada tahun 1968, ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 16 tahun 1968, yang mengatur Organisasi dan Tata Kerja BPS (di pusat dan daerah-daerah).

di tahun 1980, ditetapkan Peraturan pemerintah No. 6 tahun 1980, tentang organisasi BPS sebagai pengganti PP no. 16/1968. Berdasarkan PP No. 6/1980 di tiap propinsi terdapat Perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Propinsi, dan di tiap kabupaten/kotamadya terdapat Cabang Perwakilan BPS dengan nama Kantor Statistik Kabupaten/Kotamadya.

2. Visi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya

Adapun visi yang diemban sebagai berikut : Pelopor data statistik terpercaya untuk semua

3. Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya

Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya sebagai berikut :

- a. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
- b. Menciptakan insan statistik yang berkompeten dan profesional padadukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.

- c. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- d. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- e. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang padaselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

4. Tujuan

Tujuan Badan Pusat Statistik sebagai berikut :

- a. Menyediakan statistik dasar, statistik sektoral dan statistik khusus yang lengkap, akurat dan tepat waktu. Data statistik dasar adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas bagi pemerintah maupun masyarakat yang memiliki ciri-ciri lintas sektoral, berskala nasional, makro dan penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab BPS. Statistik Sektoral adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan instansi tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas - tugas pemerintah dan pembangunan yang menunjukkan tugas pokok instansi bersangkutan. Yang dimaksud statistik khusus adalah statistik yang pemanfaatannya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan statistik dunia usaha, pendidikan, sosial budaya dan kepentingan lain dalam kehidupan masyarakat yang penyelenggaraannya dilakukan oleh lembaga, organisasi, perorangan dan atau unsur masyarakat lainnya.
- b. Mewujudkan koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan statistik yang didukung oleh sarana dan prasarana kerja yang memadai serta kualitas sumber daya manusia yang tinggi.

4. Sasaran

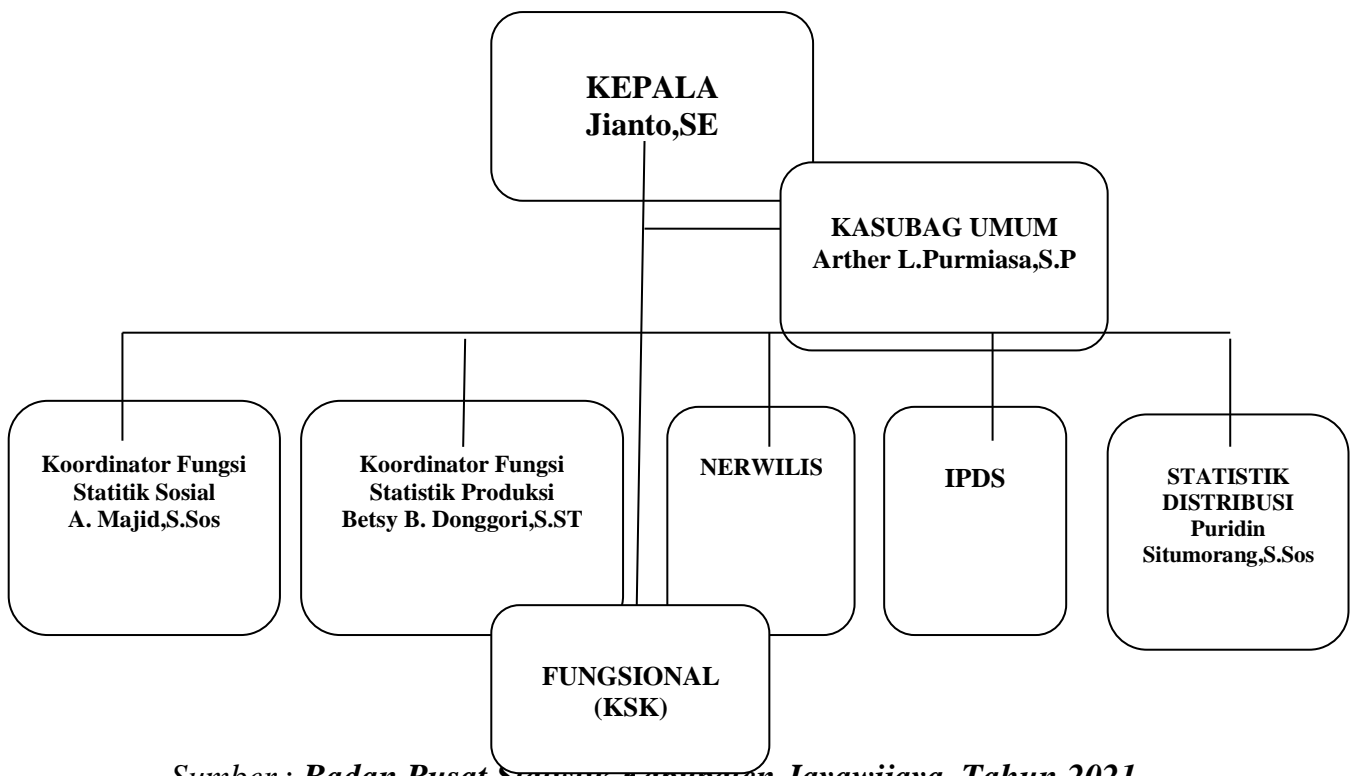
- a. Tersedianya data statistik sosial dan ekonomi yang lengkap, akurat dan mutakhir melalui kegiatan sensus, survei dan kompilasi produk administrasi di skala regional.
- b. Terselenggaranya kegiatan penyempurnaan dan pengembangan statistik serta teknologi informasi yang tepat guna, efektif dan efisien.
- c. Terselenggaranya berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan dibidang statistik maupun penunjang kegiatan statistik lainnya dan terwujudnya sarana dan prasarana kerja yang memadai guna mendukung peningkatan sumber daya manusia serta terwujudnya koordinasi dalam penyelenggaraan statistik.

5. Susunan Organisasi

- . Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya terdiri dari:
 - a. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten
 - b. Subbagian Tata Usaha;
- c. Seksi Statistik Sosial;
- d. Seksi Statistik Produksi;
- e. Seksi Statistik pada distribusi;
- f. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik; dan
- g. Seksi Integrasi Pengolahan dan pada seminasi Statistik.

Dari susunan organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya di atas, maka dapat digambarkan struktur organisasi sebagai berikut di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya, Tahun 2021

Berdasarkan susunan organisasi tersebut di atas maka uraian tugas pokok dan fungsi Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dapat dijabarkan sebagai berikut :

Struktur organisasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dikepalai oleh seorang kepala yang bertugas dan bertanggungjawab atas semua sub sistem - sub sistem di lingkungan instansi tersebut yang meliputi : subbagian tata usaha, statistik social, statistik produksi, statistik padaatribusi, nerwilis IPDS dan bagian fungsional Koordinator Statistik Kecamatan.

Adapun uraian tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Uraian tugas Subbagian Tata Usaha meliputi:
 - a. menyusun program kerja tahunan Subbagian Tata Usaha;
 - b. melakukan penyiapan bahan dan penyusunan rancangan usulan program kerja dan anggaran tahunan BPS Kabupaten/Kota baik rutin maupun proyek dan menyampaikan ke BPS Propinsi;

- c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan ketatausahaan;
 - d. melakukan penyiapan, penyusunan rencana dan program, serta pengadaan, penyaluran, penyimpanan, inventarisasi, penghapusan, dan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan
 - e. melakukan kegiatan tata usaha kepegawaian, pengadaan dan mutasi pegawai, pembinaan pegawai, hukum dan perundang-undangan, organisasi dan tata laksana, kesejahteraan pegawai, administrasi jabatan fungsional, serta penggajian;
 - f. melakukan kegiatan tata usaha keuangan, perbendaharaan, verifikasi dan pembukuan, serta pengendalian pelaksanaan anggaran;
 - g. melakukan kegiatan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, pemeliharaan gedung, keamanan dan ketertiban lingkungan, perjalanan padanas, serta penggandaan/percetakan;
 - h. melakukan kegiatan penyelenggaraan berbagai pelatihan teknis dan pelatihan administrasi;
 - i. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengawasan pelaksanaan kegiatan dan anggaran;
 - j. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan penyiapan bahan untuk penyusunan laporan tahunan akuntabilitas kinerja dan laporan tahunan pelaksanaan program kerja lainnya, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - k. melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi lainnya kepada semua satuan organisasi di lingkungan BPS Kabupaten/Kota;
 - l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan pelaksanaan kegiatan ketatausahaan pada BPS Kabupaten/Kota;
 - m. melakukan penerangan kegiatan statistik dan kehumasan;
 - n. melakukan kegiatan pendistribusian publikasi yang dihasilkan BPS Kabupaten/Kota kepada instansi terkait;
 - o. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang dilakukan pada lingkungan Subbagian Tata Usaha;
 - p. menyusun laporan kegiatan Subbagian Tata Usaha secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
 - q. mengatur dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.
2. Uraian tugas Seksi Statistik Sosial meliputi:
- a. menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik Sosial;
 - b. melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistik sosial yang mencakup kegiatan statistik kependudukan, kesejahteraan rakyat, ketahanan sosial, serta kegiatan statistik sosial lainnya yang ditentukan;
 - c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistik sosial;

- d. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan kegiatan statistik sosial;
 - e. melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan kegiatan statistik sosial;
 - f. melakukan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan statistik sosial;
 - g. melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistik sosial;
 - h. melakukan pengolahan data statistik sosial sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - i. melakukan penyiapan dokumen dan atau hasil pengolahan statistik sosial yang akan dikirim ke BPS dan atau BPS Propinsi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan;
 - j. melakukan evaluasi hasil pengolahan statistik sosial sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan selanjutnya;
 - k. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan petugas lapangan dalam rangka pengumpulan data statistik sosial di kabupaten/kota dan pada kecamatan;
 - l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi dan kerja sama pelaksanaan kegiatan statistik sosial baik dengan Pemerintah Daerah maupun instansi lain;
 - m. melakukan penyiapan naskah publikasi statistik sosial dan menyampaikan ke satuan organisasi terkait untuk pelaksanaan pencetakan dan penyebarannya;
 - n. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan penyusunan publikasi statistik sosial dalam bentuk buku publikasi;
 - o. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan dan mengembangkan statistik sosial;
 - p. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengendalian pelaksanaan kegiatan statistik sosial;
 - q. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi lapangan dengan pihak kecamatan, koordinator kecamatan, dan instansi terkait dalam pelaksanaan kegiatan statistik sosial;
 - r. melakukan penyiapan bahan laporan akuntabilitas Seksi Statistik Sosial;
 - s. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang dilakukan pada lingkungan Seksi Statistik Sosial;
 - t. menyusun laporan kegiatan Seksi Statistik Sosial secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
 - u. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.
3. Uraian tugas Seksi Statistik Produksi meliputi:
- a. menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik Produksi;

- b. melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistik produksi yang mencakup kegiatan statistik pertanian, industri, pertambangan, energi, konstruksi, serta kegiatan statistik produksi lainnya yang ditentukan;
- c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistik produksi;
- d. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan;
- e. melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan kegiatan statistik produksi;
- f. melakukan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan statistik produksi;
- g. melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistik produksi;
- h. melakukan pengolahan data statistik produksi sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
- i. melakukan penyiapan dokumen dan atau hasil pengolahan statistik produksi yang akan di kirim ke BPS dan atau BPS Propinsi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan;
- j. melakukan evaluasi hasil kegiatan statistik produksi sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan selanjutnya;
- k. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan petugas lapangan dalam rangka pengumpulan data statistik produksi di kabupaten/kota dan pada kecamatan;
- l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi dan kerja sama pelaksanaan kegiatan statistik produksi baik dengan Pemerintah Daerah maupun instansi lain;
- m. melakukan penyiapan naskah publikasi statistik produksi dan menyampaikan ke satuan organisasi terkait untuk pelaksanaan pencetakan dan penyebarannya;
- n. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan penyusunan publikasi statistik produksi dalam bentuk buku publikasi;
- o. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan statistik produksi;
- p. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengendalian pelaksanaan kegiatan statistik produksi;
- q. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi lapangan dengan pihak kecamatan, koordinator kecamatan, dan instansi terkait dalam pelaksanaan kegiatan statistik produksi;
- r. melakukan penyiapan bahan laporan akuntabilitas Seksi Statistik Produksi;
- s. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang padalakukan pada lingkungan Seksi Statistik Produksi;
- t. menyusun laporan kegiatan Seksi Statistik Produksi secara berkala dan sewaktu-waktu; dan

- u. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.
4. Uraian tugas Seksi Statistik distribusi meliputi:
- a. menyusun program kerja tahunan Seksi Statistik distribusi;
 - b. melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan statistic distribusi yang mencakup kegiatan statistik harga konsumen dan perdagangan besar, keuangan dan harga produsen, niaga dan jasa, serta kegiatan statistikpadaistribusi lainnya yang ditentukan;
 - c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan statistic distribusi;
 - d. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelatihan petugas lapangan;
 - e. melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan;
 - f. melakukan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan statistic distribusi;
 - g. melakukan penerimaan dan pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data statistic distribusi;
 - h. melakukan pengolahan data statistic distribusi sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - i. meneliti kelengkapan dan isian dokumen dan atau hasil pengolahan statistic distribusi yang akan dikirim ke BPS dan atau BPS Propinsi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan;
 - j. melakukan evaluasi hasil pengolahan statistic distribusi sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan selanjutnya;
 - k. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan petugas lapangan dalam rangka pengumpulan data statistic ditribusi di kabupaten/kota danpada kecamatan;
 - l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi dan kerja sama pelaksanaan kegiatan statistikpadaistribusi baik dengan Pemerintah Daerah maupun instansi lain;
 - m. melakukan penyiapan naskah publikasi statistikpadaistribusi dan menyampaikan ke satuan organisasi terkait untuk pelaksanaan pencetakan dan penyebarannya;
 - n. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan penyusunan publikasi statistic distribusi dalam bentuk buku publikasi;
 - o. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan dan mengembangkan statistic distribusi;
 - p. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengendalian pelaksanaan kegiatan statistic distribusi;
 - q. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam koordinasi lapangan dengan pihak kecamatan, koordinator kecamatan, dan instansi terkait dalam pelaksanaan kegiatan statistic distribusi;
 - r. melakukan penyiapan bahan laporan akuntabilitas Seksi Statistik distribusi;

- s. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang dilakukan pada lingkungan Seksi Statistik distribusi;
 - t. menyusun laporan kegiatan Seksi Statistik distribusi secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
 - u. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.
5. Uraian tugas Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik meliputi:
- a. menyusun program kerja tahunan Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik;
 - b. melakukan penyiapan dokumen dan bahan yang diperlukan untuk penyusunan neraca wilayah dan analisis statistik yang mencakup penyusunan neraca produksi, neraca konsumsi dan neraca lainnya, analisis dan pengembangan statistik, serta penyusunan neraca wilayah dan analisis statistik lainnya yang ditentukan;
 - c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan neraca wilayah dan analisis statistik;
 - d. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam menyiapkan program pelaksanaan petugas lapangan;
 - e. melakukan pembagian dokumen dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan lapangan;
 - f. melakukan pembinaan, pengamatan lanjut, dan pengawasan lapangan terhadap pelaksanaan kegiatan penyusunan neraca wilayah;
 - g. melakukan penerimaan serta pemeriksaan dokumen hasil pengumpulan data neraca wilayah;
 - h. melakukan pengolahan data neraca wilayah sesuai dengan sistem dan program yang ditetapkan, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - i. melakukan penyiapan dokumen dan atau hasil pengolahan neraca wilayah yang akan dikirim ke BPS sesuai dengan jadwal yang ditetapkan;
 - j. melakukan penyusunan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor;
 - k. melakukan evaluasi hasil pengolahan neraca wilayah dan analisis statistik sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan selanjutnya;
 - l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan petugas pencacah, pengawas, pemeriksa, serta pengumpul data neraca wilayah pada kabupaten/ kota dan di kecamatan;
 - m. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan koordinasi dan kerja sama pelaksanaan kegiatan neraca wilayah dan analisis statistik baik dengan Pemerintah Daerah maupun instansi lain;
 - n. melakukan penyiapan naskah publikasi neraca wilayah sesuai dengan bentuk baku yang ditetapkan serta menyampaikan ke satuan organisasi terkait untuk pelaksanaan pencetakan dan penyebarannya;
 - o. melakukan kegiatan penyiapan dan penghimpunan bahan serta penyusunan naskah publikasi statistik berkala sesuai bentuk baku yang ditetapkan serta menyampaikan ke satuan organisasi terkait untuk pelaksanaan pencetakan dan penyebarannya;

- p. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pembinaan penyusunan publikasi neraca wilayah dalam bentuk buku publikasi;
- q. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan dan mengembangkan neraca wilayah dan analisis statistik;
- r. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengendalian pelaksanaan kegiatan neraca wilayah dan analisis statistik;
- s. melakukan penyiapan bahan laporan akuntabilitas Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik;
- t. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang dilakukan pada lingkungan Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik;
- u. menyusun laporan kegiatan Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
- v. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.

6. Uraian tugas Seksi Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik meliputi:

- a. menyusun program kerja tahunan Seksi Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik;
- b. melakukan penyusunan, pemeliharaan, penyelesaian permasalahan, dan penerapan sistem jaringan komunikasi data sesuai dengan aturan yang ditetapkan serta membantu penerapan teknologi informasi;
- c. mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan dalam rangka kegiatan integrasi pengolahan dan diseminasi statistik;
- d. melakukan koordinasi pengelolaan dan pemeliharaan perangkat keras dan perangkat lunak serta menyusun sistem pengelolaan data melakukan pengolahan data dan koordinasi pengolahan data bekerjasama dengan satuan organisasi terkait;
- e. melakukan pembuatan, implementasi, serta operasi sistem dan program aplikasi pengolahan dan diseminasi data statistik termasuk sarana pendukungnya;
- f. melakukan penyusunan, pemeliharaan, serta pengembangan sistem basis data statistik dan basis data manajemen sesuai dengan aturan yang ditetapkan;
- g. melakukan kajian dan evaluasi kebutuhan pengolahan data termasuk bahan komputer, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
- h. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam melaksanakan kegiatan rujukan statistik dasar, statistik sektoral, dan statistik khusus;
- i. melakukan penerimaan, pengelolaan, serta pengolahan semua dokumen yang berkaitan dengan rujukan statistik dan penyempurnaan format yang berkaitan dengan rujukan statistik;
- j. melakukan penyusunan serta evaluasi meta data untuk rujukan statistik;
- k. melakukan kompilasi rancangan teknis survei statistik sektoral instansi pemerintah lain serta membahas dengan satuan organisasi terkait sesuai dengan asas pembakuan dan manfaat;

- l. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam mengatur dan menyiapkan konsep rekomendasi sebagai bahan pelaksanaan survei statistik sektoral bagi instansi pemerintah lain, bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - m. melakukan kompilasi naskah dari satuan organisasi pada lingkungan BPS Kabupaten/Kota dalam bentuk softcopy untuk dijadikan naskah publikasi siap cetak;
 - n. membantu Kepala BPS Kabupaten/Kota dalam mengatur dan melaksanakan pemantauan serta evaluasi publikasi yang diterbitkan;
 - o. melakukan penyusunan prosedur penyiapan bahan serta melaksanakan kegiatan pelayanan informasi statistik dan konsultasi statistik, serta sosialisasi, dan penyebarluasan dan pemasyarakatan pengguna produk informasi;
 - p. melakukan pengelolaan bahan pustaka dan dokumen statistik sesuai dengan pedoman yang ditetapkan;
 - q. melakukan penyusunan penyiapan bahan, pemeliharaan data dan peta untuk pemetaan, serta kerangka contoh induk termasuk datanya untuk keperluan sistem informasi geografis, rancangan survei dan sensus bekerja sama dengan satuan organisasi terkait;
 - r. melakukan penyiapan bahan laporan akuntabilitas Seksi Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik;
 - s. melakukan pemantauan perubahan wilayah administrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah setempat dan menyampaikannya ke satuan organisasi terkait secara berkala dan sewaktu-waktu;
 - t. melakukan penghimpunan tata cara dan hasil kegiatan yang dilakukan pada lingkungan Seksi Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik;
 - u. menyusun laporan kegiatan Seksi Integrasi Pengolahan dan diseminasi Statistik secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
 - v. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.
7. Uraian Tugas Koordinator Statistik Kecamatan meliputi :
- a. mengikuti pelatihan kegiatan survei, sensus, dan kegiatan statistik lainnya sesuai ketentuan;
 - b. melakukan pengumpulan data statistik secara langsung dan menghimpun data statistik yang dihasilkan oleh petugas instansi lain yaitu berupa data sekunder sesuai dengan yang telah ditetapkan;
 - c. menyerahkan hasil pengumpulan data kepada pemeriksa/petugas yang ditunjuk sesuai dengan kelengkapan dokumen, kualitas, jenis, dan jadwal yang ditetapkan;
 - d. melaksanakan pencacahan ulang karena adanya kesalahan setelah dilakukan pemeriksaan;
 - e. membantu pelaksanaan pengadaan petugas lapangan/Mitra Statistik untuk kegiatan sensus, survei, dan kegiatan statistik lainnya;

- f. membantu Camat dalam melaksanakan pembinaan statistik desa, registrasi penduduk, dan statistik dasar lainnya;
- g. melakukan kerja sama dengan petugas lain pada kecamatan dalam melaksanakan kegiatan statistik;
- h. mengikuti pelatihan/kursus dasar statistik dan pelatihan/kursus penjenjangan lainnya yang ditetapkan;
- i. membantu Camat dalam menyiapkan publikasi Kecamatan Dalam Angka dan publikasi statistik lainnya sesuai dengan kebutuhan;
- j. menyerahkan semua hasil kegiatan yang telah ditetapkan;
- k. Koordinator Statistik Kecamatan dalam menjalankan tugasnya secara teknis dan administratif bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota yang membawahi kegiatannya dan berkoordinasi dengan Camat setempat;
- l. menyusun laporan kegiatan Koordinator Statistik Kecamatan secara berkala dan sewaktu-waktu; dan
- m. melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung.

2. Keadaan Responden

Walaupun tidak dimaksudkan untuk menghubungkan berbagai Keadaan responden dalam penulisan ini mengenai studi tentang kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan Kabupaten Jayawijaya untuk memberikan gambaran bahwa dalam penelitian ini berbagai Keadaan responden sempat terjaring, maka perlu digambarkan sekelumit mengenai Keadaan tersebut. Untuk memperoleh gambaran yang lebih mengenai Keadaan umum responden tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Keadaan Jenis kelamin Responden

Keadaan responden yang dijadikan informan pada penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	LAKI-LAKI	10	10
2	PEREMPUAN	-	
JUMLAH		10	100

Sumber : *Data primer diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel pada atas diperoleh suatu gambaran bahwa Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut : laki-laki sebanyak 10 orang atau 100% dan perempuan tidak ada.

2. Keadaan Tingkat Umur Responden

Untuk mengetahui Keadaan tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur

NO	TINGKAT UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1	31 - 40	5	50
3	41 -50	4	40
4	51 ≤	1	10
JUMLAH		10	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Dari data tersebut menunjukkan bahwa komposisi umur responden terkonsentrasi pada umur antara 31 sampai dengan 40 yang berjumlah 5 atau 50% .

3. Keadaan Tingkat Pendidikan Responden

Salah satu keadaan responden yang penting selain Keadaan umum adalah keadaan tingkat pendidikan. Untuk mengetahui keadaan tingkat pendidikan responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SD	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA	-	-
4	D3/D2/D1	-	-
5	S1	10	100
JUMLAH		10	100

Sumber : *Data Primer diaolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel di atas, pendidikan formal yang dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai pada Perguruan Tinggi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari : SD tidak ada, SLTP tidak ada, SLTA tidak ada, sarjana muda tidak ada, strata satu sebanyak 10 orang atau 100 %.

4. Keadaan Responden Berdasarkan Golongan.

Keadaan responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Keadaan Responden Berdasarkan Golongan

NO	Golongan	JUMLAH	PERSENTASE
1	IIIa	2	20
2	IIIb	2	20
3	IIIc	4	40
4	IIIc	1	10
5	IVa	1	10
JUMLAH		10	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2021

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang golongan terbanyak adalah IIIc sebanyak 4 orang atau 40%.

5. Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Keadaan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE
1	5 s/d 10	2	20
2	11 s/d 20	5	50

3	21 ke atas	3	30
JUMLAH		10	100

Sumber : *Data Primer diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, menunjukkan bahwa keadaan responden berdasarkan masa kerja terbanyak yang telah bekerja selama 11 - 20 tahun sebanyak 5 orang atau 50%.

3. Analisa Data

Hasil penelitian tentang kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya melalui indikator-indikator dalam tabel selanjutnya.

a. Isi pekerjaan

1. Tanggapan responden tentang beban tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Tentang Beban Tugas Yang

Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0

Puas	3	2	6	20
Kurang puas	2	5	10	50
Tidak puas	1	3	3	30
Jumlah		10	19	100
Rata-Rata Skor			1,9	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa beban tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki yang menjawab kategori sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 6 atau 20%, yang menjawab kurang puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 10 atau 50% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 3 atau 30%. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dengan rata-rata skor sebesar 1,9 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) masuk kategori rendah.

2. Tanggapan responden tentang mekanisme kerja saat ini memuaskan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Mekanisme
Kerja Saat Ini Memuaskan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	5	5	50
Jumlah		10	16	100
Rata-Rata Skor			1,6	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa mekanisme kerja saat ini memuaskan yang menjawab kategori sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 10%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 5 atau 50%. Hasil analisis menunjukkan bahwa mekanisme kerja saat ini memuaskan dengan rata-rata skor sebesar 1,6 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) masuk kategori rendah.

3. Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan yang dicapai memuaskan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan
Yang dicapai Memuaskan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	5	10	50
Tidak puas	1	3	3	30
Jumlah		10	20	100
Rata-Rata Skor			2,0	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang dicapai memuaskan dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 10%, yang menjawab kurang puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 10 atau 50% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 3 atau 30%. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang dicapai memuaskan dengan rata-rata skor sebesar 2,0 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

4. Tanggapan responden tentang memahami tugas yang diberikan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Memahami
Tugas Yang diberikan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	4	12	40
Kurang puas	2	3	6	30
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	24	100
Rata-Rata Skor			2,4	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa memahami tugas yang diberikan dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 12 atau 40%, yang menjawab kurang puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 6 atau 30% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa memahami tugas yang diberikan dengan rata-rata skor sebesar 2,4 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

b. Kompensasi

1. Tanggapan responden tentang ketepatan waktu penerimaan gaji dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Ketepatan
Waktu Penerimaan Gaji

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	5	15	50
Kurang puas	2	2	4	20
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	25	100
Rata-Rata Skor			2,5	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa ketepatan waktu penerimaan gaji yang menjawab kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 15 atau 50%, yang menjawab kurang puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 4 atau 20% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketepatan waktu penerimaan gaji dengan rata-rata skor sebesar 2,5 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

2. Tanggapan responden tentang ketepatan waktu penerimaan insentif dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu
Penerimaan Insentif

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	5	5	50
Jumlah		10	16	100
Rata-Rata Skor			1,6	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa ketepatan waktu penerimaan insentif dengan tidak ada yang menjawab kategori sangat puas, yang menjawab puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 6 atau 20%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 4 atau 40%. Hasil

analisis menunjukkan bahwa ketepatan waktu penerimaan insentif dengan rata-rata skor sebesar 1,8 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

3. Tanggapan responden tentang gaji yang diterima sesuai tingkat kemahalan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang Gaji
Yang Diterima Sesuai Tingkat Kemahalan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	2	6	20
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	3	3	30
Jumlah		10	21	100
Rata-Rata Skor			2,1	

Sumber : Data Kuesioner pada diolah, 2021

Data tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa gaji yang diterima sesuai tingkat kemahalan dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 6 atau 20%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 3 atau 30%. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji yang diterima sesuai tingkat kemahalan dengan rata-rata skor sebesar 2,1 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

c. Lingkungan Kerja

1. Tanggapan responden tentang penataan ruangan dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Tentang Penataan Ruangan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	3	12	30
Puas	3	3	9	30
Kurang puas	2	2	4	20
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	27	100

Rata-Rata Skor	2,7	
-----------------------	------------	--

Sumber : Data Kuesioner pada olah, 2021

Data tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa penataan ruangan dengan kategori sangat puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 12 atau 30%, yang menjawab puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 12 atau 30%, yang menjawab kurang puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 4 atau 20% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa penataan ruangan dengan rata-rata skor sebesar 2,7 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

2. Tanggapan responden tentang kebersihan ruangan dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Ruangan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	6	18	60

Kurang puas	2	3	6	30
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		10	28	100
Rata-Rata Skor			2,8	

Sumber : Data Kuesioner pada olah, 2021

Data tabel 4.14 pada atas menunjukkan bahwa kebersihan ruangan dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 6 orang dengan skor sebesar 18 atau 60%, yang menjawab kurang puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 6 atau 30% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebersihan ruangan dengan rata-rata skor sebesar 2,8 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

3. Tanggapan responden tentang kerjasama pemerintah setempat dalam menyediakan data dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Tentang

Kerjasama Pemerintah Setempat Dalam Menyediakan Data

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	4	12	40
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	22	100
Rata-Rata Skor			2,2	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa kerjasama pemerintah setempat dalam menyediakan data yang menjawab kategori sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 12 atau 40%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama pemerintah setempat dalam menyediakan data dengan rata-rata skor sebesar 2,2 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

4. Tanggapan responden tentang ketersediaan fasilitas pendukung (meja, kursi, laptop, printer) berfungsi dengan baik dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Fasilitas Pendukung (Meja, Kursi, Laptop, Printer) Berfungsi

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
-------------------------	-------------	------------------	-------------------------	-------------------

Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	4	12	40
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	1	1	10
Jumlah		10	25	100
Rata-Rata Skor			2,5	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas pendukung (meja, kursi, laptop, printer) berfungsi dengan baik dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 12 atau 40%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 1 atau 10%. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas pendukung (meja, kursi, laptop, printer) berfungsi dengan baik dengan rata-rata skor sebesar 2,5 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

5. Tanggapan responden tentang dukungan masyarakat untuk memberikan data dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Tentang Dukungan Masyarakat Untuk Memberikan Data

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	4	12	40
Kurang puas	2	5	10	50
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		10	26	100
Rata-Rata Skor			2,6	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa dukungan masyarakat untuk memberikan data dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 12 atau 40%, yang menjawab kurang puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 10 atau 50% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan masyarakat untuk memberikan data dengan rata-rata skor sebesar 2,6 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

6. Tanggapan responden tentang kerjasama antara rekan kerja dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18

Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Antara Rekan Kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	6	18	60
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		10	26	100
Rata-Rata Skor			2,6	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa kerjasama antara rekan kerja yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 6 orang dengan skor sebesar 18 atau 60%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama antara rekan kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,6 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

7. Tanggapan responden tentang rekan kerja menyenangkan dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja Menyenangkan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	5	15	50
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		10	27	100
Rata-Rata Skor			2,7	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa rekan kerja menyenangkan dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 15 atau 50%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa rekan kerja menyenangkan dengan rata-rata skor sebesar 2,7 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

8. Tanggapan responden tentang dukungan dari atasan dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20

Tanggapan Responden Tentang Dukungan Dari Atasan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	5	15	50
Kurang puas	2	3	6	30
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	23	100
Rata-Rata Skor			2,3	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa dukungan dari atasan yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 15 atau 50%, yang menjawab kurang puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 6 atau 30% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dengan rata-rata skor sebesar 2,3 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 3$) dan masuk kategori sedang.

d. Promosi

1. Tanggapan responden tentang promosi jabatan sesuai prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan
Sesuai Prestasi Kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	6	12	60
Tidak puas	1	3	3	30
Jumlah		10	18	100
Rata-Rata Skor			1,8	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa promosi jabatan sesuai prestasi kerja yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 10%, yang menjawab kurang puas sebanyak 6 orang dengan skor sebesar 12 atau 60% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 3 atau 30%. Hasil analisis menunjukkan

bahwa promosi jabatan sesuai prestasi kerja dengan rata-rata skor sebesar 1,8 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

2. Tanggapan responden tentang promosi jabatan sesuai masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang Promosi
Jabatan Sesuai Masa Kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	3	9	30
Kurang puas	2	4	8	40
Tidak puas	1	3	3	30
Jumlah		10	20	100
Rata-Rata Skor			2,0	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa promosi jabatan sesuai masa kerja yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 9 atau 30%, yang menjawab kurang puas sebanyak 4 orang dengan skor sebesar 8 atau 40% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 3 atau 30%. Hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan sesuai masa kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,0 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

3. Tanggapan responden tentang promosi jabatan sesuai dengan keahlian kerja dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut ini:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan
Sesuai Dengan Keahlian Kerja

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	1	4	10
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	6	12	60
Tidak puas	1	2	2	20

Jumlah	10	21	100
Rata-Rata Skor		2,1	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa promosi jabatan sesuai dengan keahlian kerja dengan kategori sangat puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 4 atau 10%, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 20%, yang menjawab kurang puas sebanyak 6 orang dengan skor sebesar 12 atau 60% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 1 atau 10%. Hasil analisis menunjukkan bahwa promosi jabatan sesuai dengan keahlian kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,1 ($2 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori sedang.

e. Pelatihan kerja

1. Tanggapan responden tentang kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Kesempatan
Mengikuti Pendidikan Lanjutan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	3	12	30

Puas	3	5	15	50
Kurang puas	2	2	4	20
Tidak puas	1	0	0	0
Jumlah		10	31	100
Rata-Rata Skor			3,1	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dengan kategori sangat puas sebanyak 3 orang dengan skor sebesar 12 atau 30%, yang menjawab puas sebanyak 5 orang dengan skor sebesar 15 atau 50%, yang menjawab kurang puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 4 atau 20% sedangkan tidak ada yang menjawab tidak puas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dengan rata-rata skor sebesar 3,1 ($3 < \text{rata-rata skor} \leq 4$) dan masuk kategori tinggi.

2. Tanggapan responden tentang kesempatan mengikuti pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Kesempatan
Mengikuti Pelatihan

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	7	14	70
Tidak puas	1	2	2	20
Jumlah		10	19	100
Rata-Rata Skor			1,9	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 10%, yang menjawab kurang puas sebanyak 7 orang dengan skor sebesar 14 atau 70% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 2 atau 20%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan dengan rata-rata skor sebesar 1,9 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

3. Tanggapan responden tentang pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Tentang Pelatihan
Sesuai Dengan Tugas Pokok Dan Fungsi

Kategori Jawaban	Skor	Frekuensi	Skor x frekuensi	Persentase
Sangat puas	4	0	0	0
Puas	3	1	3	10
Kurang puas	2	2	4	20
Tidak puas	1	7	7	70
Jumlah		10	14	100
Rata-Rata Skor			1,4	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Data tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjawab sangat puas tidak ada, yang menjawab puas sebanyak 1 orang dengan skor sebesar 3 atau 10%, yang menjawab kurang puas sebanyak 2 orang dengan skor sebesar 4 atau 20% sedangkan yang menjawab tidak puas sebanyak 7 orang dengan skor sebesar 7 atau 70%. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan rata-rata skor sebesar 1,4 ($1 < \text{rata-rata skor} \leq 2$) dan masuk kategori rendah.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisa datapadaatas maka dibahas variabel kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Isi Pekerjaan

Dari analisa data tentang isi pekerjaan dapat digunakan sub-sub indikator sebagai berikut:

Tabel 4.27
Rata-rata Indikator Isi Pekerjaan

No	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Interpretasi
1	Beban tugas yang padaberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki	1,9	Rendah
2	Mekanisme kerja saat ini memuaskan	1,6	Rendah
3	Hasil pekerjaan yang dicapai memuaskan	2,0	Rendah
4	Memahami tugas yang padaberikan	2,4	Sedang
	Rata-rata skor	1,9	Rendah

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa indikator isi pekerjaan dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata skor dan 1,9 masuk kategori rendah. Dengan demikian indikator isi pekerjaan dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya tidak puas.

2. Kompensasi

Dari analisa data tentang kompensasi dapat digunakan sub-sub indikator sebagai berikut:

Tabel 4.28
Rata-rata Indikator Kompensasi

No	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Interpretasi
1	Ketepatan waktu penerimaan gaji	2,5	Sedang
2	Ketepatan waktu penerimaan insentif	1,6	Rendah
3	Gaji yang padaterima sesuai tingkat kemahalan	2,1	Sedang
	Rata-rata skor	2,1	Sedang

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa indikator kompensasi dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata skor dan 2,1 masuk kategori sedang. Dengan demikian dalam kompensasi dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas.

3. Lingkungan Kerja

Dari analisa data tentang lingkungan kerja dapat digunakan sub-sub indikator sebagai berikut:

Tabel 4.29

Rata-rata Indikator Lingkungan Kerja

No	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Interpretasi
1	Penataan ruangan	2,7	Sedang
2	Kebersihan ruangan	2,8	Sedang
3	Kerjasama pemerintah setempat dalam menyediakan data	2,2	Sedang
4	Ketersediaan Fasilitas pendukung (meja, kursi, laptop, printer) berfungsi dengan baik	2,5	Sedang
5	Dukungan masyarakat untuk memberikan data	2,6	Sedang
6	Kerjasama antara rekan kerja	2,6	Sedang

7	kerja menyenangkan	2,7	Sedang
8	Dukungan dari atasan	2,3	Sedang
	Rata-rata skor	2,5	Sedang

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata skor dan 2,5 masuk kategori sedang. Dengan demikian indikator lingkungan kerja dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas.

4. Promosi

Dari analisa data tentang promosi dapat digunakan sub-sub indikator sebagai berikut:

Tabel 4.30

Rata-rata Indikator Promosi

No	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Kriteria
1	Promosi jabatan sesuai prestasi kerja	1,8	Rendah
2	Promosi jabatan sesuai masa kerja	2,0	Rendah
3	Promosi jabatan sesuai dengan keahlian kerja	2,1	Sedang
	Rata-rata skor	1,9	Rendah

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.30 pada atas menunjukkan bahwa indikator promosi dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata skor dan 1,9 masuk kategori rendah. Dengan demikian dalam promosi dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya tidak puas.

5. Pelatihan Kerja

Dari analisa data tentang pelatihan kerja dapat digunakan sub-sub indikator sebagai berikut:

Tabel 4.31
Rata-rata Indikator Pelatihan Kerja

No	Sub Indikator	Rata-rata Skor	Interpretasi
1	Kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan	3,1	Tinggi
2	Kesempatan mengikuti pelatihan	1,9	Rendah
3	Pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	1,4	Rendah
	Rata-rata skor	2,1	Sedang

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa indikator pelatihan kerja dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya dengan rata-rata skor dan 2,1 masuk kategori sedang. Dengan demikian dalam kompensasi dalam kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas.

6. Variabel Kepuasan Kerja Koordinator Statistik Kecamatan

Tabel 4.32.

**Indikator dari Variabel Kepuasan Kerja
Koordinator Statistik Kecamatan**

No	Indikator	Rata-Rata Skor	Interpretasi
1	Isi Pekerjaan	1,9	Rendah
2	Kompensasi	2,1	Sedang
3	Lingkungan Kerja	2,5	Sedang
4	Promosi	1,9	Rendah
5	Pelatihan Kerja	2,4	Sedang
Rata-Rata		2,2	Sedang

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2021

Tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ke lima indikator adalah 2,2 dan masuk kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas. Dengan indikator isi pekerjaan dengan skor sebesar 1,9 dan dikategorikan rendah, indikator kompensasi dengan skor sebesar 2,1 dan dikategorikan sedang, indikator lingkungan kerja dengan skor sebesar 2,5 dan dikategorikan sedang, indikator promosi dengan skor 1,9 dan dikategorikan rendah sedangkan indikator pelatihan kerja dengan skor sebesar 2,4 dan dikategorikan sedang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja masuk kategori sedang dan ini menunjukkan pegawai cukup puas sedangkan indikator isi pekerjaan dan promosi masuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak puas dengan indikator isi pekerjaan dan promosi. Bila dibandingkan dengan Hasil penelitian Armin Pintubatu menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja PNS pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Salorangun termasuk kategori puas.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor dari ke lima indikator adalah 2,2 dan masuk kategori sedang sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya cukup puas. Dengan indikator isi pekerjaan dengan skor sebesar 1,9 dan dikategorikan rendah, indikator kompensasi dengan skor sebesar 2,1 dan dikategorikan sedang, indikator lingkungan kerja dengan skor sebesar 2,5 dan dikategorikan sedang, indikator promosi dengan skor 1,9 dan dikategorikan rendah sedangkan indikator pelatihan kerja dengan skor sebesar 2,4 dan dikategorikan sedang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja masuk kategori sedang dan ini menunjukkan pegawai cukup puas sedangkan indikator isi pekerjaan dan promosi masuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak puas dengan indikator isi pekerjaan dan promosi.

B. Saran

Adapun saran-saran untuk perbaikan kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pemahaman tugas
2. Perlu adanya ketepatan dalam pemberian Gaji dan Insentif
3. Perlu adanya dukungan dari atasan dalam pelaksanaan tugas pendataan.
4. Perlu adanya promosi yang sesuai dengan prestasi kerja keahlian dan masa kerja.
5. Perlu peningkatan pelatihan kerja bagi Koordinator Statisrtik Kecamatan

6. Perlu adanya kerjasama antara Koordinator statistic kecamatan dengan masyarakat dan pemerintah setempat dalam pelaksanaan sensus.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Koordinator Statistik Kecamatan

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jayawijaya

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyelesaian tugas akhir maka Bapak/ Ibu dimohon dapat mengisi kuisisioner ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu diucapkan banyak terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan-pernyataan dalam angket ini mempunyai 4 (empat) alternatif jawaban. Mohon diberi tanda silang pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

IDENTITAS RESPONDEN :

No. Responden :
Jenis Kelamin :
Umur : (tahun)
Masa Kerja :
Pendidikan Terakhir :
Pangkat/Golongan :

Kepuasan Kerja Koordinator Statistik Kecamatan

N0	PERNYATAAN				
		SP	P	KP	TP
a. Isi Pekerjaan					
1.	Beban tugas yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki				
2.	Puas dengan Mekanisme kerja				
3.	Hasil pekerjaan yang dicapai memuaskan				
4.	Paham dengan tugas yang diberikan				
b. Kompensasi					

5.	Ketepatan waktu penerimaan gaji				
6.	Ketepatan waktu penerimaan insentif				
7.	Insentif yang diterima sesuai tingkat kemahalan				
c. Lingkungan Kerja					
8.	Penataan ruangan				
9.	Kebersihan ruangan				
10.	Kerjasama pemerintah setempat dalam menyediakan data				
11.	Ketersediaan Fasilitas pendukung (meja, kursi, laptop, printer) berfungsi dengan baik				
12.	Dukungan masyarakat untuk memberikan data				
13.	Kerjasama antara rekan kerja				
14.	Rekan kerja menyenangkan				
15.	Dukungan dari atasan				
d. Promosi					
16.	Promosi jabatan sesuai prestasi kerja				
17.	Promosi jabatan sesuai masa kerja				
18.	Promosi jabatan sesuai dengan keahlian kerja				
e. Pelatihan kerja					
19.	Kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan				
20.	Kesempatan mengikuti pelatihan				
21.	Pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi				

----- Terima Kasih Atas Partisipasinya -----

BIODATA PENULIS

Rahmah Eka Wulandari, dilahirkan di Wamena, 30 Mei 1995 dari pasangan Bapak A. Majid,S.Sos dan Ibu Ratna (Almh), anak Pertama dari tiga bersaudara. Beragama Islam. Tamat Sekolah Dasar Negeri 1 Wamena pada tahun 2007, tamat SMP Negeri 6 Kota Bima tahun 2010 dan tamat SMA Negeri 1 Madapangga tahun 2013 Telah menikah tahun 2014 dengan Suami Ardiansyah Saat ini bekerja sebagai Wirausaha. Sebagai dan pada tahun 2013 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena. Saat ini berdomisili Jalan Diponegoro Wamena.