

HUBUNGAN SIKAP PIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Anisa Pertiwi

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research aimed to describe the job satisfaction, attitude of the leadership and attitude of the leadership relationship with employee job satisfaction at Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. The population is 62 people and samples is employe 45 people. Large samples are determined based on Proportional Stratified Random Sampling. The research instrument was a questionnaire defferensial semantic models and Likert scale. Data analyzed by correlation technique Product Moment. The results is a pretty job satisfaction, attitude and a significant relationship between attitude of the leadership with employee satisfaction at Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

Kata kunci: sikap pimpinan; kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu sistim yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain dalam melaksanakan fungsinya masing-masing. Oleh karena itu, setiap komponen-komponen hendaklah menjaganya satu sama lain agar pelaksanaan fungsinya berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan yang diselenggarakan dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen yang mempunyai peran masing-masing sesuai dengan fungsinya. Sistem ini melibatkan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Penyelenggaraan organisasi melibatkan berbagai komponen seperti pimpinan, karyawan, pegawai, sarana dan prasarana organisasi lainnya. Setiap komponen mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komponen tersebut saling berhubungan dan saling berinteraksi satu sama lain dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari pegawai dituntut untuk mematuhi peraturan kerja. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus

dipenuhi, dan perlu mendapatkan perhatian dalam rangka peningkatan kualitas dan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya.

Winardi (2001:138), menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu. Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seseorang pekerja tentang berbagai macam aspek kerangka kerja”. Sedangkan Usman (2008:464), menyatakan “kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan”. Menurut Locke dalam Imron (1995:205), “kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan senang atau tidak senang seseorang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya”.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja seperti perasaan senang, puas, tidak mengeluh, dan bergairah terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau puas, maka ia akan mengabaikan pekerjaannya, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerjanya.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh diri pribadi orang itu sendiri serta keadaan lingkungan dia bekerja. Davis dan Newstrom dalam Husaini (2008:465) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu kesenangan atau ketidak-senangan terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan kepuasan itu bersifat dinamis atau berubah-ubah”. Sedangkan Robbins (2006:108), mengemukakan bahwa “ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya dari pada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri property organisasi atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka”. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, dan perasaan tidak mengeluh dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila

pegawai tidak senang atau puas, maka ia akan mengabaikan pekerjaannya, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerjanya.

Hal ini di dukung oleh pendapat Wexley (2005:154), bahwa “para pekerja yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan karena itu lebih produktif dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat penting di ciptakan di lingkungan organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya sehingga ia akan bekerja lebih giat, bergairah, dan bersemangat serta berproduktivitas tinggi terhadap pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan kualitas organisasi.

Sehubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seorang pimpinan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah (1) balas jasa yang adil dan layak, (2) penempatan yang tepat dan sesuai keahlian, (3) berat ringannya pekerjaan, (4) suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, (6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Dari pendapat ahli diatas, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah “sikap pimpinan”.

Keharmonisan hubungan para pegawai dengan adanya sikap yang baik dari pimpinan yang ditunjukkan ketika memberikan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai, ketika memberikan informasi yang baru, mengajak, memberi perintah, mengatur, menggerakkan, membimbing, menegur, dan lain-lain. Aktvitas pimpinan harus di imbangi dengan kemampuan dan keterampilan serta sikap yang tepat.

Scord dan Backman dalam Azwar (2002), mengatakan sikap adalah “keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan prediposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya”. Sedangkan Syafii dalam Harbani Pasolong (2008:3), menyatakan bahwa “pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu”. Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sikap pimpinan dapat diartikan sebagai reaksi atau respon tertentu yang digunakan seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Sikap yang ditampilkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi cara kerja dan semangat bawahan atau pegawai dalam melakukan pekerjaan. Menurut Maxwell (1995:104) mengatakan bahwa “Sikap seseorang tidak dapat menghentikan perasaannya, tetapi sikap bisa menjaga agar perasaan tidak menghentikan seseorang”. Jadi, pentingnya seorang pimpinan untuk memiliki sikap positif karena dengan sikap yang demikian pemimpin akan menjadi lebih tangguh, lebih kuat, dan juga memiliki pikiran yang positif dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dan penting untuk diingat bahwa pemimpin pasti

mempengaruhi para bawahannya, dengan memiliki sikap yang baik maka pemimpin pun akan menarik orang-orang untuk bersikap baik, demikian pula sebaliknya. Jadi pemimpin secara tidak langsung pasti mempengaruhi bawahannya.

Selain itu, sikap pimpinan juga memiliki beberapa indikator. Menurut Suit dan Almasdi (2012:61) menjelaskan bahwa :

Kriteria dan karakter yang harus dimiliki seorang calon pemimpin yang ideal dapat terlihat dari dua sudut :

a) Sifat/karakter yang alamiah, meliputi:

- 1) Berwibawa, berjiwa besar, berhati lapang dan bersih, bersikap tegas, cermat, jujur, bertanggung jawab, berani menegakkan kebenaran,
- 2) Memiliki kebiasaan dan pertimbangan yang objektif, tidak mudah terpengaruh, mampu membaca perasaan dan jalan pikiran orang lain,
- 3) Bersikap sederhana, tetapi bercita-cita tinggi, bukan sebaliknya, bersikap tinggi hati, tetapi hidup tanpa program,
- 4) Tidak membiasakan diri lari dari masalah, tetapi justru sebaliknya membiasakan diri menyenangi dan menyelesaikan berbagai masalah.

b) Sikap/karakter yang dapat dikembangkan, meliputi:

- 1) Berwawasan luas, mampu mengkoordinasi, mengutamakan kelancaran kerja, mampu mengklasifikasikan masalah, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, dan selalu berupaya memberikan yang terbaik terhadap organisasi,
- 2) Memiliki rasa kepedulian yang tinggi, cepat tanggap, dipercaya, dan disenangi lingkungan,
- 3) Mampu mematuhi segala peraturan dan kepatutan, meskipun mengenai hal yang kecil sekalipun,
- 4) Mampu memimpin berdasarkan peraturan dan kepatutan serta menjauhi kebiasaan memimpin berdasarkan kekuasaan,
- 5) Mampu mengambil keputusan melalui musyawarah, minimal dengan kepala bagian terkait, dengan berlandaskan kepada dasar-dasar yang kuat serta dapat dipertanggungjawabkan,
- 6) Mampu meyakinkan bawahan dalam segala hal yang berkaitan dengan tugas jabatannya,
- 7) Mampu berbuat yang terbaik sebanyak mungkin, menjauhkan diri dari sikap menuntut, tetapi juga selalu waspada membela diri agar tidak menjadi korban fitnah dan demi menegakkan kebenaran,

- 8) Mampu membiasakan diri menyenangkan (menggemari) menyelesaikan berbagai masalah, bukan sebaliknya yaitu lari dari setiap permasalahan yang muncul.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mengindikasikan tentang sikap pimpinan dan kepuasan kerja pegawai. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena , yaitu: (1) kepuasan kerja pegawai, antara lain : (a) sebagian pegawai masih ada yang mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan, (b) sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa penghargaan yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan, (c) sebagian pegawai kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas, (d) sebagian pegawai mengeluh karena sarana dan prasarana organisasi kurang lengkap, sehingga mempengaruhi pelaksanaan tugas, (2) sikap pimpinan, antara lain (a) sikap pimpinan yang kurang baik. Misalnya sikap pimpinan yang tidak mau mendengar keluhan pegawai, tidak simpatik dalam menyampaikan informasi pada pegawai, (b) pimpinan tidak terbuka dalam suatu permasalahan, (c) pimpinan kurang memiliki dedikasi terhadap organisasi, (d) perlakuan pimpinan yang tidak sama dalam memberikan penghargaan, (e) pimpinan kurang menentukan sikap yang jelas dan selalu ragu-ragu dalam membuat keputusan dalam organisasi, (f) pimpinan kurang dapat memastikan bahwa keputusan yang telah dibuat akan terlaksana sesuai dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat tentang kepuasan kerja pegawai dan sikap pimpinan serta hubungan sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan berbentuk korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, sebanyak 62 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 orang.

Instrumen penelitian ini dengan menggunakan angket model Semantic Defferensial dan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data di analisis dengan rumus rata-rata (mean).

HASIL PENELITIAN

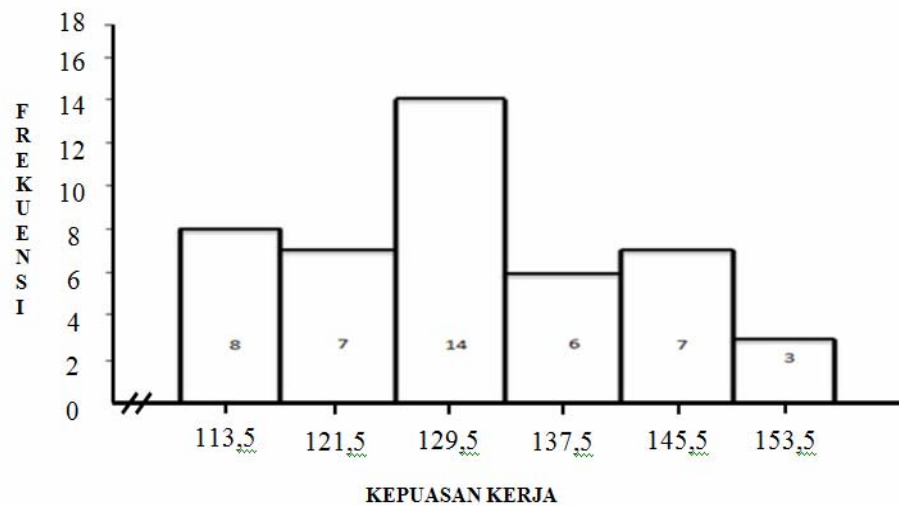
Distibusi Data Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, dan perasaan tidak mengeluh dalam bekerja. Hasil pengolahan data secara umum diperoleh skor rata-rata (Mean) = 130,64 , Median

= 130 , Modus = 115 , dan Standar Deviasi (SD) = 11,76. Adapun distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
150 – 157	3	6,6%
142 - 149	7	15,6%
134 – 141	6	13,3%
126 - 133	14	31,1%
118 – 125	7	15,6%
110 – 117	8	17,7%
Total	45	100%



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

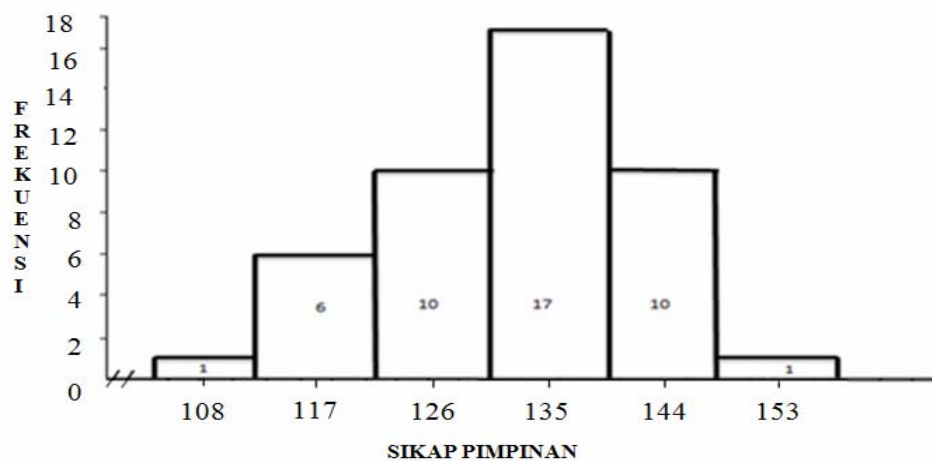
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja pegawai berada pada kelas interval rata-rata 31,1% (14 orang pegawai). Di atas kelas rata-rata 35,5% (16 orang pegawai), dan dibawah skor rata-rata 33,3% (15 orang pegawai). Tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat termasuk kategori cukup (74,64% dari skor ideal).

Distribusi Data Sikap Pimpinan

Sikap pimpinan dapat dilihat dari sikap pimpinan dalam mengambil keputusan, sikap pimpinan dalam berkomunikasi, dan sikap pimpinan dalam memberikan keteladanan. Hasil pengolahan data secara umum diperoleh skor rata-rata (Mean) = 132,64 , Median = 134 , Modus = 125 , dan Standar Deviasi (SD) = 10,12. Adapun distribusi frekuensi skor dan histogram data dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Sikap Pimpinan di Dinas Pendidikan Kota Padang

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
149 – 157	1	2,2%
140 – 148	10	22,2%
131 – 139	17	37,8%
122 – 130	10	22,2%
113 – 121	6	13,3%
104 -112	1	2,2%
Total	45	100%



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Sikap Pimpinan

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, menunjukkan bahwa skor sikap pimpinan berada pada kelas interval rata-rata 37,8% (17 orang pegawai). Di atas kelas rata-rata 24,6% (11 orang pegawai), dan dibawah skor rata-rata 37,7% (17 orang pegawai). Tingkat pencapaian sikap pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat termasuk kategori cukup (75,79% dari skor ideal).

Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Berdasarkan analisis data, diperoleh harga koefisien korelasi antara sikap pimpinan (X) dengan kepuasan kerja (Y) pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat 0,461 (46,10%) dengan harga keberartian probabilitas sebesar 0,001 pada taraf signifikan alpha 0,05 atau nilai r_{hitung} sebesar 0,641 > r_{tabel} 0,294. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf alpha 0,05, dengan taraf kepercayaan 95% dengan N = 45. (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 4. Rangkuman Analisis Korelasi Sederhana antara Sikap Pimpinan (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

		Sikap Pimpinan	Kepuasan Kerja
Sikap Pimpinan	Pearson Correlation	1	.461**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	45	45
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

PEMBAHASAN

Sikap pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Dari sebaran skor dapat diketahui bahwa skor kategori kelompok sikap pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada tingkat ketercapaian cukup. Jika dikaitkan dengan tingkat ketercapaian angket, setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh skor variabel kelompok sikap pimpinan berada pada tingkat ketercapaian 75,79% (cukup). Ini menunjukkan bahwa sikap pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam hal sikap pimpinan dalam mengambil keputusan, sikap pimpinan dalam berkomunikasi, dan sikap pimpinan dalam memberikan keteladanan belum baik (cukup). Hal ini disebabkan karena pimpinan kurang ramah dalam berkomunikasi dan sikap acuh tak acuh serta banyaknya tugas yang diemban oleh pimpinan, sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sikap pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat masih tergolong cukup, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Indrawijaya (1998:41), mengemukakan bahwa “faktor yang mempengaruhi sikap adalah bahwa sikap seseorang merupakan perpaduan antara pengalaman masa lampaunya dengan lingkungan masa kini. Pengalaman masa lampau ditentukan oleh adanya aspirasi, nilai kerja dan pengaruh budaya kelompok. Sedangkan pada faktor kedua yaitu lingkungan masa kini yang sangat ditentukan sekali oleh pengaruh lingkungan, pengaruh budaya, pengaruh kelompok, dan nilai-nilai kerja serta aspirasi”. Sebagai seorang pemimpin penting sekali memiliki sikap yang baik yang dapat dilihat oleh pengikutnya, karena hal itu dengan sendirinya akan menjadi daya tarik dari seorang pemimpin. Di dalam kebanyakan situasi pemimpin menarik orang-orang

yang memiliki kualitas yang sama dengan dirinya. Pemimpin adalah seorang panutan dan pemimpin adalah orang yang mampu memberikan asumsi dan motivasi serta jalan yang pasti dan setidaknya benar kepada orang/kelompok yang dipandunya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki sikap positif karena dengan sikap yang demikian akan menjadikan seorang pemimpin lebih tangguh, lebih kuat, dan juga memiliki pikiran yang positif dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dan yang lebih penting bahwa pemimpin pasti mempengaruhi para bawahannya, dengan memiliki sikap yang baik maka pemimpin pun akan menarik orang-orang untuk bersikap baik, demikian pula sebaliknya. Jadi pemimpin secara tidak langsung pasti mempengaruhi bawahannya.

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Dari sebaran skor dapat diketahui bahwa skor kategori kelompok kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada tingkat ketercapaian cukup. Jika dikaitkan dengan tingkat ketercapaian angket, setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh skor variabel kelompok kepuasan kerja berada pada tingkat ketercapaian 74,65% (cukup). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat dalam hal kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap kondisi kerja, dan kepuasan terhadap pimpinan dan rekan kerja belum puas (cukup). Hal ini disebabkan karena sarana prasarana kurang lengkap, kurangnya perhatian dari pimpinan, pekerjaan yang monoton, lingkungan fisik yang kurang memadai, dan komunikasi yang kurang baik antar pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diharapkan masih belum sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu, kepuasan kerja pegawai pada masa yang akan datang mesti diperhatikan dan ditingkatkan lagi. Kepuasan kerja penting untuk membantu ketercapaian tujuan yang telah direncanakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Siagian (2000:113) menyatakan bahwa "karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bahagia dalam kepentingannya". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Burt, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: (a) faktor Individual (umur, jenis kelamin dan sikap pribadi terhadap pekerjaan), (b) faktor hubungan antar staff, yang di dalamnya termasuk : hubungan antara manajer dan staff, hubungan sosial diantara sesama, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja, (c) faktor eksterna, meliputi: keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan. Keberadaan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan motivasi bagi staff untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja. Menurut Greenberg dan Baron (2003:159) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut : (1) membuat pekerjaan yang menyenangkan, karena pekerjaan yang

mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas. (2) orang dibayar dengan jujur, orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. (3) mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya, semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. (4) menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang, kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu staff memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Hubungan antara sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat

Harga koefisien korelasi antara sikap pimpinan (X) dengan kepuasan kerja (Y) adalah 0,461 (46,10%) dengan harga keberartian probabilitas sebesar 0,001 pada taraf signifikan alpha 0,05 atau nilai r_{hitung} sebesar $0,461 > r_{tabel}$ 0,294. Hal ini berarti bahwa nilai probabilitas sebesar $0,001 <$ taraf alpha 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan sikap pimpinan dengan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat secara signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara sikap pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai. Besarnya hubungan kedua variabel ini adalah sebesar 46,10%. Untuk itu jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka sikap pimpinan mesti diperhatikan dan ditingkatkan lagi kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2006:478), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal diluar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, system penggajian, dan sebagainya.

Di samping itu, Gilmer (dalam As'ad,2004:115) menerangkan ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju; dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan; sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji/upah; gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen; perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan atau supervisi; bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan; atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja; termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan; merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
- i) Komunikasi, antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas lainnya, seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Sikap Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat, cukup dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan sikap pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat berada pada kategori cukup. Terdapat hubungan yang berarti antara Sikap Pimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat.

Seiring dengan kesimpulan di atas Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat untuk dapat lebih memperbaiki sikap terhadap kepuasan kerja pegawai agar tujuan yang diharapkan lembaga benar-benar sesuai dengan keinginan atau harapan masyarakat dan juga untuk kemajuan lembaga yang lebih baik lagi, bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat diharapkan kepuasan kerjanya dapat ditingkatkan untuk baik lagi. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan motivasi kepada diri sendiri

yakni dengan memperbaiki cara kerja, semangat dalam bekerja, harapan pribadi, keinginan dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto,Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Azwar,Saifuddin.2002. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi Ke-2*. Yogyakarta:Pustaka Offset.
- Hasibuan,Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Husaini,Usman. 2008. *Manajemen: Teori,Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Imron,Ali. 1995. *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta:Pustaka Jaya.
- Indrawijaya, Adam. 1989. *Prilaku Organisasi*. Bandung:Sinarbaru.
- Moch,As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Jakarta:Liberty.
- Robbins,Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jakarta:Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian,Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Suid,Jusuf dan Almasdi. 2012. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Syiar Media.
- Winardi,J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- File:///E:/teori-kepuasan-kerja.html