

# The Manager Review

## Jurnal Ilmiah Manajemen

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Puskesmas Lingkar Timur Bengkulu)**

*Evitha Rolindri  
Retno Agustina Ekaputri  
Praningrum*

**Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi, Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organization Citizenship Behaviour Pada Karyawan Universitas Bengkulu**

*Mimi Kurnia Nengsih  
Handoko Hadiyanto  
Trisna Murni*

**Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu**

*Selsie Skripsite Siade  
Herawan Sauni  
Sri Warsono*

**Analisis Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Kredit Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Bengkulu**

*Sri Sularsih  
Syaiful Anwar  
Soengkono*

**Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu**

*Syofyan Tosoni  
Slamet Widodo  
Syamsul Bachri*

**Analisis Kinerja Layanan Perizinan Pada Unit Pelayanan Satu Atap (UPSA) Kabupaten Bengkulu Utara**

*Toni Hermawan  
Fahrudin JS Pareke  
Retno Agustina Ekaputri*

**Evalusi Kinerja Keuangan Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Provinsi Bengkulu**

*Tri Anita Agustini  
Kamaludin  
Sri Adji Prabawa*

**Analisis Faktor Kualitas Layanan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelayanan BPPT Kota Bengkulu**

*Trida Chairu  
Lizar Alfansi  
Muhartini Salim*

**Analisis Kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu**

*Zarinaldi  
Darmansyah  
Sri Warsono*



# **The Manager Review**

**Jurnal Ilmiah Manajemen**

**Penanggungjawab** : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Slamet Widodo, MS

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

**Dewan Redaksi:**

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
5. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
6. Dr. Effed Darta Hadi, S.E., M.B.A.
7. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

**Staf Pelaksana:**

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN  
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS**

**Alamat Redaksi**

**Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu  
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu  
Telpon 0736-21170**

# The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 8, Oktober 2013

## DAFTAR ISI

- Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus Puskesmas Lingkar Timur Bengkulu) 968 - 975  
*Evitha Rolindri*  
*Retno Agustina Ekaputri*  
*Praningrum*
- Pengaruh Komitmen, Moral, Motivasi, Iklim Organisasi Terhadap Service Quality Melalui Organization Citizenship Behaviour Pada Karyawan Universitas Bengkulu 976 - 986  
*Mimi Kurnia Nengsih*  
*Handoko Hadiyanto*  
*Trisna Murni*
- Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bengkulu 987 - 995  
*Selsic Skripsite Siade*  
*Herawan Sauni*  
*Sri Warsono*
- Analisis Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Kredit Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Bengkulu 996 - 1005  
*Sri Sularsih*  
*Syaiful Anwar*  
*Soengkono*
- Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu 1006 - 1013  
*Syofyan Tosoni*  
*Slamet Widodo*  
*Syamsul Bachri*
- Analisis Kinerja Layanan Perizinan Pada Unit Pelayanan Satu Atap (UPSA) Kabupaten Bengkulu Utara 1014 - 1021  
*Toni Hermawan*  
*Fahrudin JS Pareke*  
*Retno Agustina Ekaputri*

- Evaluasi Kinerja Keuangan Balai Wilayah Sungai Sumatera VII Provinsi Bengkulu 1022 -1031  
*Tri Anita Agustini*  
*Kamaludin*  
*Sri Adji Prabawa*
- Analisis Faktor Kualitas Layanan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelayanan BPPT Kota Bengkulu 1031 - 1044  
*Trida Chairu*  
*Lizar Alfansi*  
*Muhartini Salim*
- Analisis Kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu 1045 - 1054  
*Zarinaldi*  
*Darmansyah*  
*Sri Warsono*

# KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA BENGKULU

**Syofyan Tosoni, Slamet Widodo, Syamsul Bachri**

*Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu  
Jalan W.R Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine employee job satisfaction at Bagian Keuangan Office Sekretariat Government Bengkulu City in terms mentally challenging experience working, shows that deserved reward, working conditions that support, the conditions of co-workers and the suitability of personality to the job. Formulation of the problem which will be studied in the research is how employee job satisfaction at Bagian Keuangan Office Sekretariat Government Bengkulu City in terms mentally challenging experience working, shows that deserved reward, working conditions that support, the conditions of co-workers and the suitability of personality to the job. This research is a qualitative descriptive study. The population in this research was all employees at Bagian Keuangan Office Sekretariat Government Bengkulu City totaling 31 employee were taken to the census method. Then to clarify information regarding job satisfaction research conducted interviews to 3 employee. The results showed that employee satisfaction Bagian Keuangan Office Sekretariat Government Bengkulu City in terms mentally challenging experience working is quite high, which shows that deserved reward is quite high, working conditions that support is quite high, the conditions of co-workers is quite high and the suitability of personality to the job is quite high.*

**Key Words:** *Satisfaction Employees: mentally challenging experience working, shows that deserved reward, working conditions that support, the conditions of co-workers and the suitability of personality to the job*

## PENDAHULUAN

Perkembangan masyarakat yang semakin hari semakin dinamis, akan berdampak kepada semakin tingginya tuntutan pelayanan umum yang harus di berikan oleh pemerintah melalui instansi pemerintah, yang tugasnya adalah memberikan pemenuhan kebutuhan akan pelayanan kepada masyarakat umum secara efektif, efisien dan professional. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robins dalam Wibowo 2009). Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2009) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara pemberian pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung

dan adil, adalah pengemban tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya dan berhasil guna sehingga PNS tunduk pada hierarki organisasi. PNS dituntut untuk selalu berprestasi dan menjalankan kewajiban yang ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi).

Dari keragaman peran yang harus dijalankan pegawai, akan menimbulkan permasalahan ketidakpuasan kerja. Indikasi yang dapat menunjukkan timbulnya ketidakpuasan kerja adalah keadaan dimana pegawai tidak atau kurang memahami arti, tugas pekerjaan, sehingga didalam menjalankan pekerjaannya tidak sesuai dengan landasan kerja, dimana kurang optimalnya hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya baik dari segi optimalisasi waktu, biaya dan kecermatan bekerja.

Berdasar survey awal dengan melakukan pengamatan pada Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seorang pegawai dihadapkan dengan pekerjaan yang rutinitas dan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu, sehingga mereka harus melaksanakan pekerjaan yang secara mental cukup menantang demi terselesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pula dengan kondisi kerja yang ada di di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu pada saat ini dalam melaksanakan pekerjaan kurang mendukung, seperti jaringan aplikasi Simda keuangan yang kurang berjalan dengan baik dan penyekatan ruangan kantor yang agak sempit hal ini disebabkan kondisi bangunan Pemda Kota Bengkulu banyak digunakan untuk bagian-bagian lain. Sedangkan dari segi rekan sekerja selama ini sudah ada kerjasama namun belum secara maksimal, sehingga terkadang terjadi salah pengertian akibat kurangnya komunikasi antar pegawai yang mengakibatkan hasil yang dikerjakan tidak sesuai dengan harapan dan antara pegawai satu dengan yang lain sering terjadi kecemburuan sosial dalam hal melakukan pekerjaan di kantor, sehingga akan berdampak pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu dimana para pegawainya tidak merasa puas dengan kondisi yang ada sehingga bisa berdampak dengan kinerja masing-masing pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor fisiologis (Sutrisno, 2007). Grenberg dan Baron dalam Wibowo (2009) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pendapat lain Robbins (2006) Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

### **Ciri Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja dan malas melakukan pekerjaannya

## **Dampak Kepuasan**

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai serta dampak terhadap kesehatan (Sutrisno, 2007).

### **1. Dampak Terhadap Produktivitas**

Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2007) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

### **2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja**

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti dan keluar dari pekerjaan. Menurut Steers dan Rhodes dalam Sutrisno (2007) mereka melihat ada dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Robbins dalam Sutrisno (2007) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

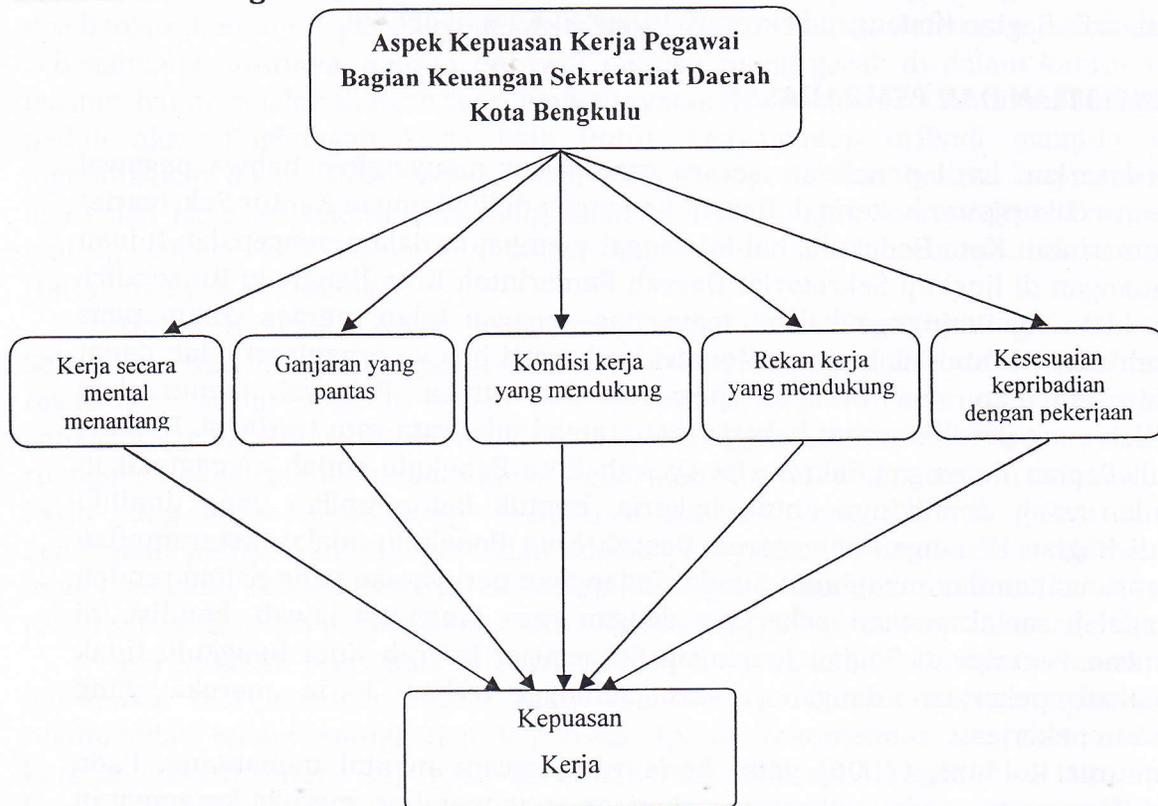
### **3. Dampak Terhadap Kesehatan**

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser dalam Sutrisno, (2007) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

## **Kerangka Analisis**

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka secara skematis kerangka analisis penelitian tersusun sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Analisis Penelitian



Sumber: Robbins, 2006

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif*. Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif. Metode penelitian *deskriptif* digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang (Notoatmodjo, 2003).

### Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu yang berjumlah 27 orang. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi.

Data diambil dengan menggunakan kuisioner dan wawancara terhadap pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu dengan tujuan untuk memperjelas informasi mengenai kepuasan kerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk melengkapi, mendukung dan memperkuat hasil penelitian yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu dengan metode *judgement sampling*. Wawancara mengambil sampel 3 orang pegawai yang di

mewakili keseluruhan pegawai dalam memberikan pernyataan mengenai kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, secara garis besar menyatakan bahwa pegawai sudah merasa cukup puas bekerja di Bagian Keuangan di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bengkulu, hal ini sangat membantu dalam pencapaian tujuan bagian keuangan di lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bengkulu itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah merasa cukup puas dengan Indikator Mental Menantang. Kondisi ini berarti bahwa organisasi telah dapat memenuhi keinginan dan harapan pegawai. Pernyataan Pegawai menerapkan keterampilan yang dimiliki untuk bekerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi. Dimana Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu sudah menggunakan keterampilan yang dimilikinya untuk bekerja, bentuk keterampilan yang dimiliki Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu adalah keterampilan mengoperasikan dan menginput Simda. Sedangkan pernyataan yang paling rendah nilainya adalah melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, kondisi ini dimungkinkan Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, sehingga rekan kerja mereka yang menuntaskan pekerjaan.

Menurut Robbins, (2006) yaitu kerja yang secara mental menantang. Pada umumnya Pegawai menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Pernyataan pegawai menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan cukup tinggi. Dimana Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu sudah cukup menerima gaji atau insentif atau honor yang sesuai dengan beban pekerjaan mereka. Sedangkan pernyataan kebijakan promosi di tempat kerja sudah sesuai harapan mempunyai nilai yang kecil dengan kriteria cukup tinggi, hal ini menunjukkan pada persepsi pegawai kebijakan promosi merupakan tidak semata kebijakan dari kepala bagian saja, melainkan juga kebijakan dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Bengkulu. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2006) yang menyatakan karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sejalan dengan harapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu sudah cukup merasa puas untuk kondisi kerja dalam bekerja. Pernyataan Pencahayaan di tempat kerja terasa terang sangat dominan yang di deskripsikan pegawai, hal ini sudah dirasakan Pegawai mengingat ruangan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu berada di paling pinggir dan tidak terhalang oleh gedung yang lain ditambah adanya lampu di ruangan kerja yang membantu penglihatan para pegawai, sedangkan pernyataan Adanya ruang gerak yang cukup di tempat kerja meru dengan nilai terendah, pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah

merasakan ruangan Bagian Keuangan sudah terlalu sempit untuk digunakan, hal ini disebabkan Gedung B yang digunakan sebagai kantor Bagian Keuangan sudah disekat sebagaimana mestinya, namun pegawai merasa ruang gerak di dalam kantor masih kurang, hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins (2006) dimana karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

Untuk indicator rekan kerja yang mendukung Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu sudah cukup merasa puas dalam bekerja, pernyataan rekan kerja selalu bersikap ramah dengan sesama karyawan merupakan pernyataan yang paling tinggi, dimana pegawai di Bagian Keuangan sudah ramah dengan rekan satu ruangan. Hal ini menunjukkan adanya keharmonisan hubungan antara sesama rekan kerja yang dapat mendukung terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja. Sedangkan pernyataan paling rendah adalah pernyataan Rekan kerja selalu bersikap menyenangkan, dimana pegawai di Bagian Keuangan terkadang membuat kesal dengan rekan seruangan, ada pegawai yang terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang pasti.

Berdasarkan teori dari Wibowo (2007) menyatakan Kemangkiran merupakan hal mahal dan manager secara tetap mencari cara untuk mengurangnya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan. Apabila rekomendasi sah, akan mendapat korelasi negatif antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan yang negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manager akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja

Sedangkan untuk indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu sudah cukup merasa puas dalam bekerja, pernyataan pegawai cukup mengetahui prosedur baku pekerjaan mendapatkan kriteria tinggi dimana pegawai cukup mengetahui prosedur baku pekerjaan, dimana pegawai melaksanakan prosedur mengenai bidang pekerjaannya di Bagian Keuangan misalkan dalam melakukan tata pembukuan/ SPJ keuangan secara sistematis mengenai penerimaan dan pengeluaran menurut peraturan dan petunjuk, sedangkan pernyataan mempunyai bakat sesuai tuntutan pekerjaan mendapatkan nilai paling kecil, dimana pegawai Bagian Keuangan dinilai kurang bisa menggunakan sarana dan prasarana peralatan laptop untuk mengoperasikan suatu system keuangan yang setiap waktu bisa berubah prosedurnya. Menurut Viklund (2009) menyatakan bahwa ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja, salah satunya adalah: *Right Person in the Right Place*, seorang pegawai ditempatkan pada pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan, dan *personality* mereka. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan *personality* dan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu ditinjau dari kerja secara mental menantang katagori cukup tinggi, ini berarti pegawai sudah merasa cukup

2. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu ditinjau dari ganjaran yang pantas katagori cukup tinggi, ini berarti pegawai sudah merasa cukup puas.
3. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu ditinjau dari kondisi kerja yang mendukung katagori cukup tinggi, ini berarti pegawai sudah merasa cukup puas.
4. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu ditinjau dari rekan kerja yang mendukung dalam katagori cukup tinggi, ini berarti pegawai sudah merasa cukup puas.
5. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kota Bengkulu ditinjau kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan katagori cukup tinggi, ini berarti pegawai sudah merasa cukup puas.

## **SARAN**

1. Kepuasan kerja ditinjau pekerjaan yang secara mental menantang, Pimpinan hendaknya mengetahui dan menempatkan stafnya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh staf, dimana dalam penginputan data ke Simda diharapkan dikerjakan oleh pegawai yang mengetahui alur sistem tersebut guna meminimalisir kesalahan sehingga pekerjaan yang dilakukan Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu dapat lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja ditinjau ganjaran yang pantas, diharapkan pimpinan dapat lebih bijak dalam mengambil keputusan dalam sistem penganggaran untuk honor sebagai tambahan gaji pokok bagi pegawai yang memiliki kelebihan beban kerja, sehingga sesuai antara beban kerja dengan gaji yang diterima agar pegawai mendapat kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja ditinjau kondisi kerja yang mendukung, hendaknya pimpinan dapat menambah fasilitas kantor yang mendukung kerja pegawai seperti menganggarkan tambahan AC, dan renovasi ruangan kantor yang sempit serta penambahan peralatan arsiparis kantor agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan untuk lebih membuat suasana aman dan nyaman sehingga pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu dapat fokus dan bekerja dengan baik.
4. Kepuasan kerja ditinjau dari rekan kerja yang mendukung, hendaknya atasan dapat lebih memupuk rasa kekeluargaan dengan menggelar acara seperti arisan maupun acara outbond yang melibatkan keluarga besar pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Bengkulu, agar terciptanya rasa persaudaraan dan dapat bersosialisasi antar pegawai, yang akan berdampak pada meningkatnya rasa puas dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja ditinjau dari kesesuaian keperibadian dengan pekerjaan, dimana pimpinan hendaknya lebih mengerti keinginan dan minat pegawai akan pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara melakukan pendekatan secara intensif kepada pegawai yang bersangkutan serta mengetahui latar belakang pendidikan mereka agar tidak salah menempatkan pegawai, jika pegawai ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki kesesuaian dengan minat dan kepribadian inereka maka besar kemungkinan mereka dapat bekerja dengan hasil yang optimal, sehingga kepuasan kerja dapat mereka

bimbingan teknis pimpinan juga harus mendelegasikan kepada bawahannya untuk mengikuti bimbingan teknis tersebut.

### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner, 2003. *Organization Learning. A Theory Of Action Persfective Reading*. Boston. Allyn and Bacon.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Indeks. Jakarta
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Indeks. Jakarta
- Salmon, K. 2006. *Insentif dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Universitas Gadjra Mada. Working Paper Series No.15 November 2006, First Draft. Di Akses 10 Maret 2011.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods For Business*. New York. John Willey & Sons, Inc.
- Sutrisno, E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Kencana Prenada media Group. Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Viklund, A. 2009. *Indikator Untuk Mengukur Kepusan Kerja dan Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen SDM*. <http://gecko and fly.com>. Di Akses 12 April 2011.
- Wibowo 2009. *Manajemen Perubahan*. Edisi ke 2. Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 2. Rajawali Pers. Jakarta