

## FAKTOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD)

Mujiati

Universitas Muhammadiyah Kendari

[mujiati46@yahoo.com](mailto:mujiati46@yahoo.com)

### ABSTRAK

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berperan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas mutu pendidikan pada pendidikan formal maupun non formal. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai honorer di diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola kinerja yang mampu mengelola dan mempersiapkan kebutuhan-kebutuhan masyarakat pada umumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Adapun analisis data meliputi tahapan-tahapan: reduksi data, verifikasi data dan penyajian data. Dalam hasil penelitian mendiskripsikan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna yaitu faktor penghargaan, faktor kondisi lingkungan kerja faktor keamanan dalam pekerjaan, faktor pekerjaan yang menantang, faktor penempatan kerja yang tepat dan sesuai, faktor fasilitas kerja yang menunjang, faktor sikap pemimpin, dan faktor kesempatan pekerja untuk maju. Sedangkan penghambat pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna yaitu kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja, kesehatan pegawai, sikap pegawai, pergantian pegawai dan performa kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja Pegawai, dan Unit Pelaksana Teknis Dinas

### ABSTRACT

UPTD is one of the educational institutions that play a role in developing and improving the quality of education in formal and non formal education. In this institution the activities of honorary employees are expected able to play a role in realizing a performance pattern that is able to manage and prepare the needs of society in general. The purpose of this study is to determine factors that affect job satisfaction of honorary employees in the UPTD Watopute District Muna District. This research is a qualitative research using observation, interview, and documentation as data collection technique. The data analysis includes the stages: data reduction, data verification and data presentation. In the research result describes that factors affecting job satisfaction of honorary staff at UPPD Office of Watopute Sub-district of Muna Regency are appreciation factor, work condition condition factor of work security factor, job factor opposed, work placement factor appropriate and appropriate, work facility factor supporting , the leader's attitude factor, and the opportunity factor of the worker to progress. While inhibiting the achievement of job satisfaction of honorary staff in UPTD Office of Watopute Sub-district of Muna Regency is the absenteeism and discharge of labor, health, attitude, turnover and employee performance.

**Keywords:** Employee Job Satisfaction, and UPTD

## PENDAHULUAN

Persaingan global di dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan menuntut agar dikelola oleh tenaga edukatif yang profesional, mandiri, inovatif dan kreatif demi tercapainya tujuan pendidikan yaitu terwujudnya output yang memiliki kecerdasan intelektual dan spiritual yang terarah dan berimbang.

Sehubungan dengan itu, fungsi dan tujuan pendidikan yang terurai dengan jelas dan tegas yang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menyebutkan bahwa: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta

bertanggung jawab". Untuk menampilkan fungsi dan tujuan pendidikan tersebut, dibutuhkan tenaga pendidikan yang memiliki sumber daya berkualitas handal, dan bertanggung jawab.

Lembaga atau instansi dalam hal ini Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem organisasi yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumberdaya manusia yang dalam hal ini kepala dinas pendidikan, pegawai dan guru pada sebuah sekolah atau lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Mencapai kepuasan kerja yang diinginkan terdapat beberapa yang memepengaruhi tercapainya kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, (2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan

kemasyarakatan, (3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (As'sad, 2004: 114).

Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kepala dinas pendidikan dan kebudayaan serta para pegawainya menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai kinerja pada tingkat tertentu. Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong bawahan atau pegawai lainnya untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja.

Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap organisasi baik dari Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) maupun dari instansi lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah. Dengan situasi semacam itu diharapkan para pegawai dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan

orang atau tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Tiffin (2009: 128) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sama halnya dengan pegawai honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) yang tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan dari para pegawai honorer khususnya Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Pegawai tersebut bekerja juga dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dari diri seseorang tersebut tidak lepas dari adanya aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang ingin dicapainya. Ketika seseorang telah mencapai pada hasil yang diinginkannya maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Dari organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) sendiri juga berperan dalam mengelola pegawainya agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga yang sedang ditempatinya sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi. Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil, disiplin

pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Unit elaksana Teknis Dinas (UPTD) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan dari bidang formal maupun non formal. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola kinerja yang mampu mengelolah dan mempersiapkan kebutuhan-kebutuhan masyarakat pada umumnya.

Melihat uraian narasi di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji "Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif, yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistimatis, akurat, mengenai sifat-sifat dan hubungan mengenai fenomena yang diselidiki. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna, yang dimulai bulan April s/d Juli 2015.

Subjek dalam penelitian ini yaitu semua pegawai honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna, yaitu sebanyak 5 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data adalah tempat dimana data diperoleh diambil dan dikumpulkan. Untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu: 1) Observasi peneliti melaksanakan pengamatan dan pencatatan terhadap ketersediaan sarana dan parasarana, pegawai, dan lingkungan kerja Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna; 2) Wawancara (*interview*) yaitu peneliti melakukan wawancara langsung dengan Kepala Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Watopute Kabupaten Muna sebanyak 1 orang, dan 5 orang pegawai honorer sebagai sumber data untuk memperoleh data tentang faktor yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja dan faktor apa yang menghambat pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna; dan 3)

Dokumentasi yaitu pengambilan data berupa gambar, simbol yang bertujuan untuk dijadikan sebagai alat pendukung dalam pelaksanaan penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Prosedur pengolahan data idealnya tidak kaku dan senantiasa dikembangkan sesuai kebutuhan dan sasaran penelitian, sehingga memperoleh data yang valid. Teknik analisis data meliputi 3 tahap yaitu: 1) Reduksi data (*data reduction*), mereduksi data berarti merangkum, memilih, hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari teman dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan menunjukkan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti; 2) Penyajian data (*data display*) dilakukan penelaahan pada seluruh data yang ada dari berbagai sumber yaitu wawancara, observasi, maupun data dokumentasi yang telah diperoleh untuk menjadi bahan dalam melakukan analisis dalam bentuk uraian singkat; 3) Verifikasi Data (*Conclusion drawing*) merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal, didukung oleh bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat mengumpulkan data maka kesimpulan yang

dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Triangulasi juga dilakukan untuk pengujian keabsahan dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang telah ada untuk kepentingan pengecekan data.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan melalui wawancara dengan pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna, diketahui bahwa faktor kepuasan kerja pegawai honorer Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna yaitu pemberian penghargaan berupa gaji atau insentif, kondisi lingkungan kerja seperti hubungan pimpinan dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan pegawai, keamana dalam pekerjaan seperti keselamatan, pekerjaan yang menentang seperti jam waktu kerja, penempatan kerja yang tepat dan sesuai, peralatan yang menunjang seperti computer, kendaraan roda dua, sikap pemimpin yang merapkan sosok pribadi yang sosial, bijak, disiplin, dan transparansi dalam pembuatan program yang akan dijalankan. Sejalan dengan temuan di atas, Jex (2002: 131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Di dalam buku manajemen sumber daya manusia Edi Strisno

(2009: 74), Terdapat berbagai macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-relitas yang dirasakan kariawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Hasil wawancara dengan pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna diketahui bahwa faktor penghambat pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna terdapat beberapa aspek yaitu kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja, kesehatan pegawai, sikap pegawai, pergantian pegawai dan performa kerja pegawai.

### **Deskripsi Faktor Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna**

Menurut Robbins (2002: 36), kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal kerja yang menantang secara mental.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi-informasi berikut:

1. Faktor pemberian penghargaan. Penghargaan yang diberikan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menginginkan sistem gaji yang adil, dan selaras dengan harapan pegawai. Saat gaji dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual akan tercipta kepuasan dalam bekerja.
2. Faktor kondisi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang mendukung seperti hubungan pimpinan dengan pegawai serta hubungan dengan lingkungan kerjanya dapat memudahkan untuk melakukan pekerjaan yang baik, termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan. Rekan kerja yang saling mendukung mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan dan dapat menjamin terciptanya kepuasan kerja baik secara individu maupun secara kelompok.
3. Faktor keamanan dalam pekerjaan. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita, seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan dan hubungan kerja antara pegawai yang baik. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
4. Faktor pekerjaan yang menantang. Pekerjaan yang menantang seperti banyaknya tugas yang diberikan dari pimpinan, waktu kerja yang bertambah, dapat menjadi faktor kepuasan dalam kerja, karena pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan bagi pegawai salah satu contohnya kurangnya pekerjaan yang dilakukan, berdiam diri di kantor dan lain-lain.
5. Faktor penempatan kerja yang tepat dan sesuai. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.
6. Faktor fasilitas kerja yang menunjang. Fasilitas kerja yang menunjang dalam bekerja seperti kantor yang layak, kursi, meja, computer, kendaraan, dan lain sebagainya dapat tersedia dapat

membantu dalam mencapai kepuasan bekerja pegawai.

7. Faktor sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepuasan kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan.
8. Faktor kesempatan pekerja untuk maju. Kesempatan pekerja untuk maju, seperti mengembangkan karir, memperdalam pengalaman dalam bekerja, mempunyai koneksi dan jaringan yang luas dalam bekerja serta kemampuan peningkatan *skill* dalam bekerja dapat terpenuhi. Pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh pegawai, pekerjaan akan mudah terselesaikan jika dikerjakan dengan orang-orang yang profesional.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi

karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan organisasi. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan.

Selain faktor kepuasan pegawai yang telah dipaparkan di atas, maka menurut Robbins dan Judge (2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi/gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, kefleksibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifik pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberartian pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.



### **Penghambat Pencapaian Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Kantor UPTD Kecamatan Watopute Kabupaten Muna**

Sumber daya manusia apabila dipandang sebagai salah satu faktor produksi, maka nilai manusia diukur dari seberapa tinggi sumbangannya bagi instansi tertentu. Semakin tinggi "nilai tambah" dalam bentuk pengetahuan, kemampuan, kecakapan, sikap, dan perilaku kerja yang dapat diberikan maka semakin tinggi nilai sumber daya manusia tersebut. Akan tetapi, manusia sebagai individu juga memiliki kebutuhan dan pribadi tersendiri sebagai pelaku organisasi.

Lawler dan Porter (Sunyoto, 2001: 369) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketidakmampuan dalam pencapaian kepuasan kerja seperti kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja, serta kesehatan pegawai.

Kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja. Kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja menjadi salah satu penghambat dalam pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna. Kemangkiran yang dimaksud yaitu pegawai tidak masuk berkantor dalam satu hari atau satu minggu, pegawai meninggalkan kantor sebelum waktu pulang kerja, dan pegawai berkunjung di kantor lain tanpa alasan yang jelas.

Sedangkan keluarnya tenaga kerja seperti pemecatan terhadap pegawai, berhenti karena meninggalkan dunia, berhenti karena pekerjaan lain, dan berhenti karena faktor diri sendiri. Dari beberapa aspek yang telah dijelaskan dapat mempengaruhi ketidak pencapaian kepuasan kerja pegawai.

1. Kesehatan pegawai. Kesehatan pegawai juga mempengaruhi ketidak pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna. Hal tersebut dapat dilihat dengan seringnya pegawai tidak masuk kantor, pekerjaan banyak yang tidak terselesaikan, serta banyaknya izin kerja yang diminta oleh pegawai yang mengalami sakit atau kesehatan tidak stabil.
2. Sikap pegawai. Sikap pegawai terhadap pekerjaan yang kurang merespon atau tidak ikut serta dalam menjalankan pekerjaan tersebut, tidak memiliki komitmen dalam pekerjaan, frustrasi, tingkat tekanan pekerjaan yang kuat, dan kecemasan terhadap pekerjaan sangat besar. Hal ini dapat menyebabkan ketidak pencapaian kepuasan dalam bekerja.
3. Performa kerja pegawai. Performa kerja pegawai dapat menjadi penghambat pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna. Artinya bahwa para

pegawai akan menaruh usaha yang lebih bila mereka percaya bahwa usaha tersebut akan menjadi performa dengan level tinggi, dan performa tersebut dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Sementara bila performa kerja dengan level yang tinggi dapat menghasilkan hasil yang memuaskan, karyawan akan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika performa kerja mereka baik dan mereka mendapatkan penghargaan atas itu. Begitupun dengan sebaliknya jika performa pegawai rendah maka akan memperoleh kepuasan kerja yang rendah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah di uraikan pada sub sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Faktor kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna yaitu faktor penghargaan berupa gaji atau insentif, faktor kondisi lingkungan kerja seperti hubungan pimpinan dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan pegawai, faktor keamanan dalam pekerjaan seperti keselamatan, faktor pekerjaan yang menantang seperti jam waktu kerja, faktor penempatan kerja yang tepat dan sesuai, faktor peralatan yang menunjang seperti komputer,

kendaraan roda dua, sikap pemimpin yang merapkan sosok pribadi yang sosial, bijak, disiplin, dan transparansi dalam pembuatan program yang akan dijalankan, dan faktor kesempatan pegawai honorer untuk maju seperti pengembangan karir.

2. Faktor penghambat pencapaian kepuasan kerja pegawai honorer Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kecamatan Watopute Kabupaten Muna yaitu kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja, kesehatan pegawai, sikap pegawai, pergantian pegawai dan performa kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'sad. 2004. *Psikology Industry* (Edisi keempat, cetakan Ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- P. Robbin, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil.
- Steve M. Jex. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Sunyoto, M. Ashar. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

*Perusahaan.* Jakarta: Kencana  
Prenada Media Group.

Tiffin. 2009. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia.* Jakarta. PT.  
Erlangga.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun  
2003 Tentang Sistem  
Pendidikan Nasional.