

**HUBUNGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH PADA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEPANJEN
KABUPATEN MALANG**

*The Correlation of Welfare and Job Satisfaction with level of School
Administration Staff Performance at Junior High School Kepanjen Malang
Regency*

**Vita Ari Hartanti
Kusmintardjo
Ahmad Nurabadi**

e-mail: vitaah.ap13@gmail.com

**Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Malang
Jalan Semarang 5 Malang**

Abstract: The aims of this study are to find out the level of welfare, job satisfaction, and performance of school administration staff and to explain the correlation of welfare and job satisfaction with performance level of junior high school administration staff. The approach of this study is quantitative that is correlation descriptive research with 72 respondents. As for collecting data is questionnaire. The results of statistical analyses indicate that the level of welfare included in medium category, the level of job satisfaction dan performance are both in high category, there are a correlation of welfare and job satisfaction with level of junior high school administration staff performance.

Keywords: welfare, job satisfaction, performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja Tenaga Administasi Sekolah (TAS) serta menjelaskan hubungan tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja dengan kinerja TAS. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional, dengan 72 orang responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan TAS dalam kategori sedang, tingkat kepuasan kerja dan kinerja TAS dalam kategori tinggi, terdapat hubungan tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja dengan kinerja TAS.

Kata kunci: kesejahteraan, kepuasan kerja, kinerja

Sekolah sebagai tempat berlangsungnya proses pembelajaran merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Salah satu penentu keberhasilan pendidikan di sekolah selain oleh kualitas proses pembelajaran, juga bergantung pada kualitas proses kegiatan administratif. Tenaga administrasi sekolah dapat dikatakan sebagai

salah satu sumber daya penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) adalah tenaga kependidikan yang bertugas memberikan dukungan layanan administrasi guna terselenggaranya proses pendidikan di sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, tenaga administrasi sekolah meliputi kepala tenaga administrasi sekolah, pelaksana urusan administrasi sekolah, dan petugas layanan khusus.

Kinerja TAS diperlukan demi terselenggaranya proses pendidikan di sekolah. Mulai dari membantu proses mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrastruktur sekolah, keuangan, TAS bekerja sama dengan kepala sekolah dan guru atau bekerja sendiri. Apabila tidak maksimal dalam menangani urusan tersebut, maka kegiatan tersebut bisa tidak berjalan secara optimal. Dalam rangka peningkatan kinerja, tingkat kesejahteraan TAS perlu diperhatikan untuk mendorong kinerja yang optimal. Dengan kesejahteraan yang terpenuhi, diharapkan pula adanya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja TAS.

Mangkunegara (2015:67) bahwa, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gibson dkk (2003:123-124), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kesejahteraan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Hasibuan (2005:185), “kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan nonmateri) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan”. Pada

suatu instansi, kesejahteraan pegawai tidak dapat dianggap hal kecil dan kurang penting, karena kesejahteraan ini dapat mempengaruhi fisik dan mental pegawai. Pemberian kesejahteraan ini perlu diprogram sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2005:205). Jenis-jenis kesejahteraan yang dikemukakan oleh Panggabean (2002:96), yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pelayanan pegawai, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2003:101) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, dan sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2003:30), ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, yaitu imbalan yang pantas dan atau imbalan yang layak, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Teori harapan (*expectancy theory*) dari Victor Vroom menyatakan, "seseorang akan bekerja dengan baik apabila akan memperoleh suatu harapan atau imbalan (baik materi maupun nonmateri) sesuai yang diharapkan sebagai kebutuhan yang harus terpenuhi" (Wursanto, 2005:306). Diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan suatu dorongan yang menjadikan seorang pegawai mengeluarkan usaha yang maksimal. Usaha maksimal tersebut akan mengarah pada peningkatan kinerja yang akan bermanfaat bagi organisasi.

Berdasarkan teori *reinforcement-positive* (penguatan positif), yaitu memotivasi karyawan dengan menyediakan imbalan untuk kinerja yang tinggi (Madura, 2007:16-17), pemberian kesejahteraan ditujukan agar memberikan penguatan yang positif kepada pegawai untuk mendorong kerjanya. Hal tersebut

akan mendorong kepuasan kerja dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Luthans (2006:243) mengemukakan bahwa, “jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar”.

Kesejahteraan yang diberikan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dengan adanya kesejahteraan, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong peningkatan kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif-korelasional. Jenis rancangan penelitian korelasional yang digunakan adalah korelasi multivariat, yaitu rancangan penelitian yang meneliti hubungan beberapa variabel secara simultan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas/independen dan variabel terikat/dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat kesejahteraan pegawai TAS (X_1) dan kepuasan kerja pegawai TAS (X_2). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai TAS. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang yang terdiri dari 14 SMP dengan 72 orang tenaga administrasi sekolah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non-PNS. Penelitian ini menggunakan sampel dari semua populasi yang berjumlah 72 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan dan Akdon, 2013:248).

Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket jenis tertutup karena telah disediakan jawaban sehingga responden hanya

memilih salah satu alternatif jawaban. Pengukuran dalam penelitian ini dengan skala *Likert 4* (empat) poin untuk mengurangi kecenderungan jawaban netral. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskripsi untuk mengetahui tingkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja TAS yang dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu tingkat tinggi, sedang, dan rendah. Selanjutnya, analisis korelasi *Product Moment Pearson* dimaksud untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X (kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja pegawai) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel X_1 (kesejahteraan pegawai) dan X_2 (kepuasan kerja pegawai) dengan variabel Y (kinerja pegawai) digunakan analisis korelasi ganda (*multiple correlation*).

HASIL

Tingkat Kesejahteraan TAS SMP Kepanjen

Tabel 1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Kesejahteraan TAS SMP Kepanjen

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	≥ 51	14	19%
2.	Sedang	$35 \leq X_1 < 51$	42	58%
3.	Rendah	$X_1 < 35$	16	22%
Jumlah			72	100%

Dapat diketahui bahwa hanya 14 pegawai TAS atau 19% responden memiliki tingkat kesejahteraan pegawai tinggi. Sebanyak 42 pegawai TAS atau 58% responden memiliki tingkat kesejahteraan pegawai sedang. 24 pegawai TAS atau 22% responden memiliki tingkat kesejahteraan pegawai rendah.

Tingkat Kepuasan Kerja TAS SMP Kepanjen

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Kepuasan Kerja TAS SMP Kepanjen

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	≥ 72	38	54%
2.	Sedang	$53 \leq X_2 < 72$	25	35%
3.	Rendah	$X_2 < 53$	8	11%
Jumlah			72	100%

Dapat diketahui bahwa sebanyak 38 pegawai TAS atau 54% responden memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi. Sebanyak 25 pegawai TAS atau 35%

responden memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Hanya 8 pegawai TAS atau 11% responden memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Tingkat Kinerja TAS SMP Kepanjen

Tabel 3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Tingkat Kinerja TAS SMP Kepanjen

No.	Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	≥ 91	44	61%
2.	Sedang	$78 \leq Y < 91$	17	24%
3.	Rendah	$Y < 78$	11	15%
Jumlah			72	100%

Dapat diketahui bahwa sebanyak 44 pegawai TAS atau 61% responden memiliki kinerja pegawai tinggi. Sebanyak 17 pegawai TAS atau 24% responden memiliki kinerja pegawai sedang. Sebanyak 11 pegawai TAS atau 15% responden memiliki kinerja pegawai rendah.

Uji Prasyarat Analisis

Prasyarat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria jika nilai *asympt. Sig. (2 tailed)* > alpha, a 0,05, maka data berdistribusi normal. Diketahui nilai signifikansinya yaitu $0,432 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.10501684
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.085
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.432

a. Test distribution is Normal.

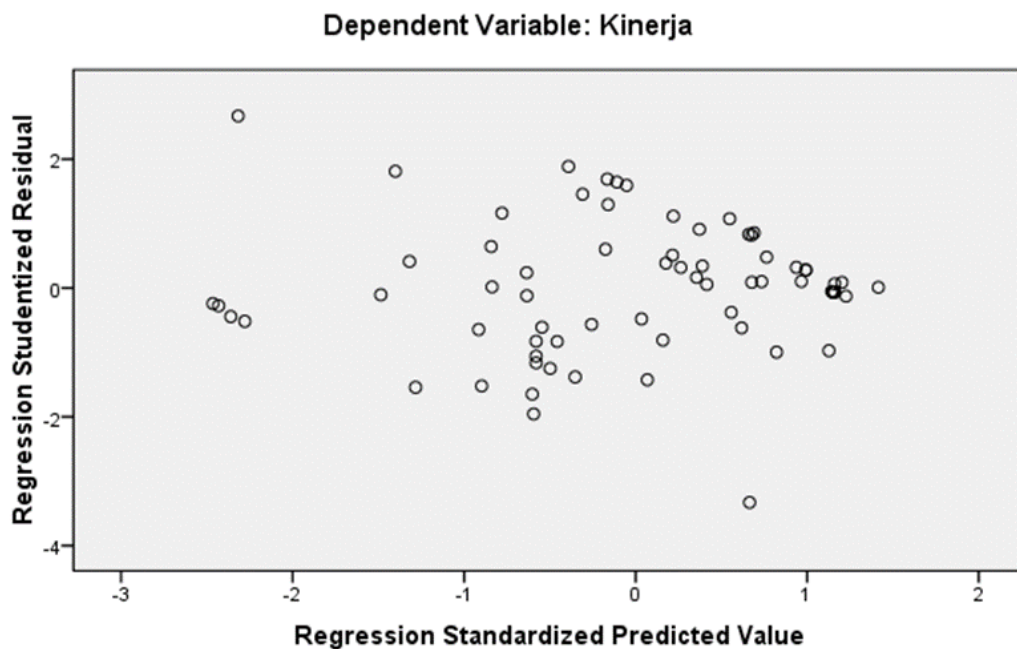
Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi multikolinieritas. Batas bawah dari *tolerance value* adalah 0,1 dan batas atas dari VIF adalah 10. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Diketahui nilai *tolerance* = 0,859 $> 0,1$ dan nilai *VIF* = 1,164 < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Nilai *Tolerance* dan VIF Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.676	7.244		4.787	.000				
Kesejahteraan	.079	.180	.043	.438	.663	.284	.053	.040	.859 1.164
Kepuasan Kerja	.661	.101	.641	6.561	.000	.657	.620	.594	.859 1.164

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Diketahui titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Analisis Uji Korelasi *Product Moment*

		Correlations		
		Kesejahteraan	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kesejahteraan	Pearson Correlation	1	.376**	.284*
	Sig. (2-tailed)		.001	.016
	N	72	72	72
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.376**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	72	72	72
Kinerja	Pearson Correlation	.284*	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	
	N	72	72	72

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden, dari sini didapat nilai $df = n - 2 = 72 - 2 = 70$, sehingga r_{tabel} pada signifikansi 5% didapatkan angka $r_{tabel} = 0,232$.

Hasil statistik uji *product moment*, yaitu:

1. Diperoleh r_{hitung} sebesar 0,284 dan nilai signifikansi 0,016. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,284 > 0,232$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$),

sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kesejahteraan dengan kinerja TAS.

2. Diperoleh r_{hitung} sebesar 0,657 dan nilai signifikansi 0,000. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,657 > 0,232$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja TAS.
3. Diperoleh r_{hitung} sebesar 0,376 dan nilai signifikansi 0,001. Skor $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,376 > 0,232$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kesejahteraan dengan kepuasan kerja TAS.

Tabel 5 Hasil Analisis Uji F

		ANOVA ^b				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5552.584	2	2776.292	26.423	.000 ^a
	Residual	7249.907	69	105.071		
	Total	12802.491	71			

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,423 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} ($26,423$) $> F_{tabel}$ ($2,61$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan antara tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai TAS.

PEMBAHASAN

Tingkat Kesejahteraan TAS

Kesejahteraan pegawai diharapkan mampu memberi dorongan kepada para pegawai termasuk tenaga administrasi sekolah. Pada suatu instansi, kesejahteraan pegawai tidak dapat dianggap hal kecil dan kurang penting. Karena, kesejahteraan ini dapat mempengaruhi fisik dan mental pegawai. Kesejahteraan tersebut merupakan “usaha memenuhi kebutuhan materi maupun nonmateri kepada karyawan dengan

tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan” (Wursanto, 1985:165). Usaha tersebut diharapkan mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bermanfaat bagi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi, tingkat kesejahteraan TAS berada dalam kategori sedang dengan 58% responden atau 42 orang TAS dari 72 orang. Berdasarkan pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2005:185), kesejahteraan digolongkan menjadi dua, yaitu materi dan nonmateri. Kesejahteraan nonmateri memperoleh nilai rata-rata skor lebih tinggi daripada kesejahteraan secara materi dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak semua pegawai SMP di Kecamatan Kepanjen mendapat kesejahteraan materi berupa tunjangan, jaminan sosial, dan insentif.

Tingkat Kepuasan Kerja TAS

Kepuasan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:101), “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya”. Tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan sebelumnya, tingkat kepuasan kerja TAS berada dalam kategori tinggi dengan 54% reponden atau 38 orang TAS dari 72 orang. Indikator kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony, dan DeVries (dalam Mas’ud, 2004:185-186) meliputi antara lain kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap supervisor. Indikator kepuasan kerja tertinggi dalam penelitian ini

adalah kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa TAS merasa nyaman dengan rekan kerja satu sekolahnya sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Tingkat Kinerja TAS

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2009:67) menyatakan, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Hasil dari tugas dan tanggung jawab tersebut dapat menentukan ukuran seberapa tinggi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai yang tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan sebelumnya, kinerja TAS berada dalam kategori tinggi dengan 61% responden atau 44 orang TAS dari 72 orang. Kinerja pegawai TAS dapat dinilai dari 5 faktor penilaian kinerja (Dessler, 2007:514), yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran, dan konservasi. Faktor tertinggi yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai TAS memberikan usaha yang maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga memberikan kualitas pekerjaan yang baik.

Hubungan Kesejahteraan dan Kinerja TAS

Kesejahteraan pegawai harus terpenuhi karena akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Hogantara dan Sintaasih (2015:350) yang memberikan hasil bahwa tingkat kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kesejahteraan pegawai (X_1) dengan variabel

kinerja pegawai (Y) TAS SMP di Kecamatan Kepanjen. Menurut Gibson dkk (2003:123-124) salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi. Kesejahteraan ialah tambahan di luar gaji pokok yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dapat diartikan kesejahteraan merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesejahteraan pegawai pada penelitian ini memiliki kekuatan hubungan yang rendah terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa meskipun tingkat kesejahteraan pegawai sedang, namun memiliki pengaruh terhadap kinerja yang tinggi, walaupun pengaruh tersebut rendah. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa kesejahteraan pegawai diadakan oleh instansi atau organisasi sebagai suatu usaha untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar kinerjanya tidak menurun dan berharap pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudira dan Sudarma (2014:1308) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja TAS

Pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya karena kepuasan bersifat individual. “Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya” (Robbins, 2003:101). Kepuasan kerja akan berdampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sikap positif tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanidrawati dkk (2012:16) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang positif.

Hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan

variabel kinerja (Y) TAS SMP di Kecamatan Kepanjen. Menurut Gibson (2003:123-124) salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologi. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sikap adalah aspek psikologi, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007:502-503).

Pada penelitian ini, kepuasan kerja pegawai TAS SMP di Kecamatan Kepanjen yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja tersebut didukung oleh pendapat dari Robbins (2003:103), yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Dapat disimpulkan bahwa sekolah yang memiliki kepuasan kerja pegawai yang tinggi, juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Apabila kepuasan kerja pegawai dapat tercapai akan dapat meningkatkan kinerja yang memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja TAS

Program kesejahteraan merupakan suatu usaha untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai berupa jasa-jasa tertentu dan pembayaran di luar gaji pokok. Menurut Moekijat (2000:174-175), tujuan program kesejahteraan bagi pegawai salah satunya adalah menambah kepuasan kerja. Tingkat kesejahteraan pegawai perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian dari Hogantara dan Sintaasih (2015) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila kesejahteraan yang diberikan cukup, maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel kesejahteraan (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) TAS SMP di Kecamatan Kepanjen. Salah satu faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja adalah ganjaran yang pantas, yaitu imbalan yang pantas dan atau imbalan yang layak (Robbins, 2003:30). Kesejahteraan ialah suatu bentuk imbalan yang diberikan di luar gaji pokok. Dapat diartikan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2010), membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan kepuasan kerja.

Hubungan Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja TAS

Suatu organisasi memberikan kesejahteraan kepada pegawai untuk merangsang timbulnya kepuasan kerja sehingga akan mendorong kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan teori harapan dari Victor Vroom (dalam Robbins, 2003:229) secara sederhana dapat dirumuskan, seorang pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan harapan bahwa usaha itu akan mengarah pada kesejahteraan yang diinginkan. Kesejahteraan tersebut akan mendorong timbulnya rasa kepuasan dalam diri pegawai terhadap apa yang telah diinginkannya. Penelitian dari Yulianto (2011:86) menemukan bahwa secara simultan terdapat korelasi yang signifikan antara kesejahteraan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja kinerja. Hogantara dan Sintaasih (2015:350) juga memberikan hasil penelitian bahwa tingkat kesejahteraan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memacu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan variabel kesejahteraan pegawai (X_1) dan kepuasan kerja pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) TAS SMP di Kecamatan Kepanjen. Program kesejahteraan diadakan untuk tambahan di luar gaji pokok sebagai penghargaan atas

hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai TAS. “Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar” (Luthans, 2006:243). Program kesejahteraan bertujuan untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan apa yang diharapkan oleh instansi dimana ia bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) tingkat kesejahteraan TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang berada pada kategori sedang, (2) tingkat kepuasan kerja TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang berada pada kategori tinggi, (3) tingkat kinerja TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang berada pada kategori tinggi, (4) terdapat hubungan antara kesejahteraan dan kinerja TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini berarti kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai TAS, karena kesejahteraan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengeluarkan kinerja yang maksimal, (5) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi, (6) terdapat hubungan antara kesejahteraan dan kepuasan kerja TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Hal ini berarti kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja TAS, karena kesejahteraan dapat menambah kepuasan kerja pegawai, (7) terdapat hubungan kesejahteraan dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai TAS SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Malang, agar lebih

memperhatikan kesejahteraan pegawai TAS karena berdasarkan hasil penelitian masih dalam kategori sedang, (2) Kepala SMP di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang, agar selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawai TAS sehingga kinerja tinggi dapat dipertahankan, (3) Tenaga administrasi SMP di Kecamatan Kepanjen, agar tetap mempertahankan kinerja yang tinggi dan hendaknya aktif mengikuti kegiatan-kegiatan diklat atau seminar dalam rangka peningkatan kinerja, (4) Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan, hendaknya mengadakan kegiatan seminar bertemakan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang bermanfaat sebagai referensi dan ilmu tambahan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, (5) Peneliti lain, dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan penelitian selanjutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id/16090/>), diakses 19 Maret 2017.
- Ariati, J. 2010. Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, (Online), 8 (2): 122, (<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/download/2956/264>), diakses 19 Maret 2017.
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Gibson, J. L. Ivancevich, J. M. dan Donnelly, J. H. 2003. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hogantara, A dan Sintaasih, D. K. 2015. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawanaroma Spa, Sanur Denpasar. *Jurnal Manajemen*, (Online), 4 (2): 350, (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/10445/8334>), diakses 30 Januari 2016.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Madura, J. 2007. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Moekijat, 2000. *Kamus Manajemen*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.

- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi (jilid 1)*. Jakarta: Gramedia.
- Sudira, P. G. E. N. dan Sudarma, N. 2014. Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, dan Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan. *Jurnal Manajemen*, (Online), 3 (5): 1308, (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7628/6492>), diakses 30 Januari 2016.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada.
- Wursanto, I.G. 1985. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wursanto, I.G. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Yanidrawati, K. Susilaningsih, F. S. dan Somantri, I. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi*, (Online), 1 (1): 16, (<http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/753/799>), diakses 30 Januari 2016.