

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan perkembangan pembangunan yang semakin cepat dan kompleks. Dalam era globalisasi sekarang ini banyak terjadi perubahan yang sangat mendasar diberbagai bidang kehidupan dan sebagai dampak globalisasi tersebut, dapat terlihat adanya perubahan dalam sistem dan tatanan perekonomian nasional yang mendorong iklim ekonomi yang makin kompetitif serta perkembangan ilmu dan teknologi yang begitu pesat, yang berarti perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk Pegawai negeri Sipil (PNS).

Kondisi tersebut merupakan tantangan untuk meningkatkan peran SDM khususnya PNS agar mampu memanfaatkan berbagai peluang dan menjawab semua tantangan serta mengatasi kendala dalam suasana kehidupan bangsa yang berubah dengan cepat. Pemerintah dalam hal ini Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai regulator dan penentu kebijakan dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral untuk kemakmuran rakyat, memiliki tanggungjawab yang sangat tinggi dan memerlukan kesungguhan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Untuk menghadapi segala tantangan ke depan tentunya memerlukan kompetensi tinggi dari aparat Pemerintah, untuk dapat melaksanakan tugas-tugas terkait dengan baik dan berkualitas, tidak terkecuali Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, senantiasa mengantisipasi perkembangan dan selalu terus meningkatkan pelayanan dengan sebaik-baiknya.

Pelayanan yang diberikan kepada unit-unit di lingkungan Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral berupa dukungan administrasi departemen yang secara rinci melaksanakan kegiatan administrasi ke P3D-an yaitu Personil, Pendanaan, Peralatan dan

Dokumentasi. Dari fungsi ke P3D-an, maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting dan strategis dikarenakan sumber daya manusia merupakan roda penggerak organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi ini akan mampu bekerja dengan kreatif dan efektif meskipun sarana prasarana terbatas. Dengan demikian, disadari bahwa komponen terpenting dari suatu pelaksanaan tugas adalah sumber daya manusia yang handal, memiliki kualifikasi yang tinggi dan mampu memberikan hasil yang maksimal.

Dengan fungsi sebagai pengatur atau regulator, pembina dan pengawas di sektor energi dan sumber daya mineral, maka komponen Sumber Daya Manusia perlu mendapatkan perhatian khusus. Oleh karena itu, guna mendukung pelaksanaan tugas dimaksud perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal melalui kepuasan kerja lahir dan batin pegawai itu sendiri yang dimbangi dengan motivasi kerja pegawai yang stabil bila perlu ada peningkatan.

Hal ini masih sering terlihat dalam pelaksanaan sehari-hari tidak ada rasa tanggungjawab dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sehingga timbul pertanyaan apakah pegawai memang tidak mampu atau mampu tetapi tidak mau mengerjakan atau ada hal-hal lain yang menyebabkan mereka tidak puas dan tidak bergairah dalam melaksanakan pekerjaan. Hal inilah yang harus dianalisa dan diselesaikan terhadap kejadian yang timbul dalam diri individu pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Pembangunan Sumber Daya Manusia adalah pembangunan manusia, baik sebagai makhluk sosial maupun sebagai sumber daya yang aktif dalam pembangunan. Pembangunan manusia sebagai makhluk sosial ditekankan pada harkat, martabat dan kewajiban manusia yang tercermin dalam kepribadian, kejuangan, serta aspek jasmani dan rohani. Sedangkan sebagai sumber daya pembangunan ditekankan pada etos kerja, produktivitas kerja, kreativitas, disiplin dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya. harus diakui pentingnya nilai seorang pegawai

sebagai individu serta peningkatan kesadaran pegawai akan prestasi kerja dan etos kerjanya, melalui peningkatan kepuasan kerja.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu upaya peningkatan SDM, maka diperlukan adanya suatu pemenuhan kebutuhan bagi para pegawainya. Organisasi yang berjalan baik harus memahami perilaku pegawai dan kondisi kehidupan pegawainya, supaya dapat diambil suatu tindakan untuk dicarikan solusinya, dan usaha itu diarahkan ke pencapaian bersama yaitu tujuan organisasi dan tujuan pribadi pegawai tersebut agar tercipta perilaku pegawai yang produktif, hal inilah yang disebut dengan produktivitas kerja.

Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan perilaku yang produktif adalah dengan memberikan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya atau organisasinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Meskipun organisasi telah banyak mengambil langkah-langkah dalam meningkatkan *pengetahuan (knowledge)*, *keterampilan (skills)* maupun *kemampuan (abilities)* seorang pegawai, namun masalah seperti *sikap (attitudes)* dan *tingkah laku (behaviors)* seorang pegawai masih harus jadi perhatian, apalagi dalam suatu instansi pemerintah hal ini merupakan masalah yang masih harus diperhatikan karena masih erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Tetapi pengetahuan, keterampilan dan sikap juga bukanlah satu-satunya usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti motivasi kerja.

Prestasi suatu organisasi itu sendiri ditentukan oleh tiga faktor, yaitu efektivitas, efisiensi dan kepuasan karyawan. Efektivitas adalah tercapainya sasaran yang eksplisit atau implisit, efisiensi adalah perbandingan antara output dengan input dan kepuasan karyawan adalah

kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya, kepuasan ini paling penting bagi organisasi, karena jika pegawai tidak puas mereka akan keluar (Malayu S.P. Hasibuan, 2007;77).

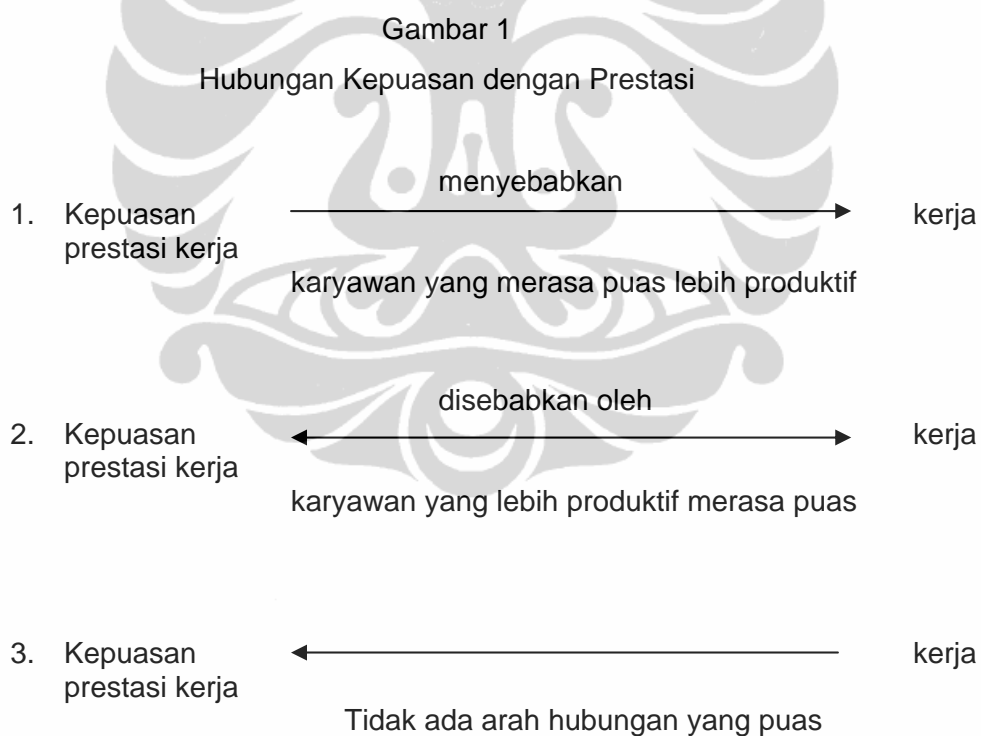
Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesionalisme sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al, 2003:40), sehingga dapat digambarkan bahwa penyempurnaan di bidang kepegawaian hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas pegawai dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (job Satisfaction) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Berkembangnya wacana bahwa kepuasan kerja merupakan variabel atitudinal tidak lepas dari pentingnya peranan attitude dalam organisasi yang diduga mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja (Robbins, 2003:71). Menurut Robbins (2003:71), jika pegawai yakin bahwa atasannya secara bersama-sama bersepakat untuk membuat pegawai bekerja lebih keras untuk sejumlah penerimaan yang sama atau bahkan kurang, maka masuk akal apabila perlu untuk memahami bagaimana sikap ini terbentuk, bagaimana hubungannya dengan perilaku kerja yang aktual, dan bagaimana sikap ini diubah.

Pegawai yang kurang memperlihatkan prestasi kerja akan sangat sulit bagi organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal, hal ini mengharuskan pimpinan untuk mempergunakan kewenangannya dalam mengubah sikap dan perilaku pegawai agar bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang baik.

Ada masalah yang sering diperdebatkan dan berlawanan yaitu tentang kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Dalam hal ini terdapat tiga pandangan, pertama kepuasan menimbulkan prestasi, kedua prestasi menimbulkan kepuasan, dan ketiga adanya unsur imbalan, tetapi tidak ada hubungan yang kuat. (Greene 1972:31-34) terlihat pada gambar 1.

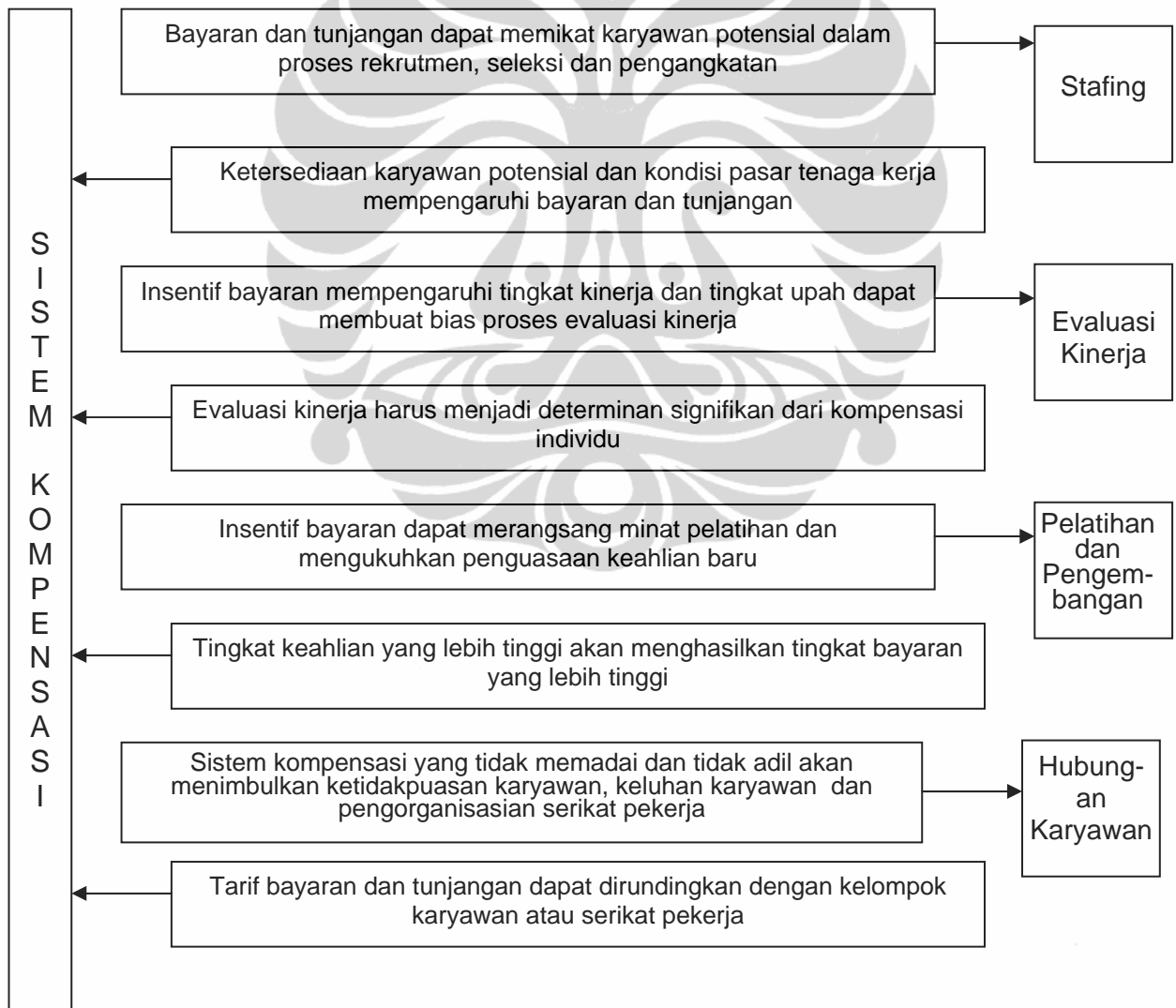


Sumber : Charles N Greene, The Satisfaction-Performance Controversy, 1972 :31-34

Prestasi kerja seseorang akan meningkat dan semakin tinggi apabila kepuasan kerjanya telah terpenuhi, kepuasan kerja dan prestasi ini saling mengisi dan saling memenuhi diantara satu dengan yang lain. Menurut Henry Simamora (2004 : 444) menggambarkan strategik antara kompensasi sebagai salah satu faktor kepuasan kerja dan aktivitas sumber daya manusia.

Gambar 2

Hubungan Strategik antara Kompensasi dan Aktivitas Sumber Daya Manusia



Sumber : Hnery Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2004 :444

Pengaruh kompensasi pegawai yang tidak sesuai sering menyebabkan ketidakpuasan dari pegawai sehingga menurunnya kulaitas kinerja pegawai dan dapat pula menyebabkan rendahnya pelayanan yang berdampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat ketidakpuasan para pencari keadilan dalam mendapatkan pelayanan adminstrasi dan keadilan.

Dari berbagai uraian diatas masalah kepuasan kerja sebenarnya berbasis pada sikap (attitude) pegawai oleh sebab itu sifatnya personal dan didasarkan pada dugaan atau penarikan kesimpulan belaka. Beberapa individu dalam satu pekerjaan yang sama akan mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Oleh karena itu menurut Lussier (1996 :77), suatu survey tentang kepuasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk menentukan sikap pegawai tentang pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Ada 3 (tiga) cara atau metode untuk mengukur kepuasan kerja yaitu observasi, interview dan kuesioner. Salah satu bentuk survey yang dipakai untuk menemukan jawaban tentang permasalahan ini adalah melalui survey tentang produktivitas pegawai dihubungkan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Davis (1985 : 106) bahwa *"pegawai yang merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya, akan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya"*.

Namun demikian berkaitan dengan penentuan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai baik di sektor privat maupun di sektor publik tidak semata-mata tergantung kepada peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai saja tetapi terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi seperti yang dikemukakan oleh Agung Purwadi (1998 : 4) dalam uraian berikut ini :

Gambar 3
Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Faktor Penyebab	Kemungkinan Pemecahan
Kekurangan kemampuan	Peningkatan kemampuan
Kurang usaha/kemauan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peninjauan insentif dan disinsentif ▪ Penyesuaian pekerjaan (alih tugas) ▪ Pemoivasian
Situasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peninjauan ulang pekerjaan ▪ Reformasi, reorganisasi ▪ Alih tugas

Sumber : Agung Purwadi, Pelatihan dan Pengembangan Konsep Dasar (1998 : 4)

Dengan mengetahui faktor penyebab tersebut maka kita dapat menganalisis bahwa turunnya produktivitas pegawai dapat disebabkan karena faktor kurangnya kemampuan, kemauan, dan situasi lingkungan kerjanya. Apabila turunnya produktivitas pegawai dikarenakan kurangnya kemampuan, maka baru dapat dilakukan training atau pelatihan, sedangkan kalau turunnya kinerja pegawai tersebut bukan disebabkan karena kurangnya kemampuan tetapi karena kurangnya kemauan atau situasi lingkungan kerjanya, maka tidak dapat dilakukan melalui training atau pelatihan, tetapi dilakukan melalui pemberian motivasi kepada pegawai yang bersangkutan.

Dalam kaitannya mengenai pentingnya antara motivasi dan produktivitas kerja ini Sherman dan Bohlander (1992 : 459) mengatakan *“Before HR managers can address problems of organizational productivity, however, they must first understand the motivational bases of performance as well as the leadership skills required to motivate employees to increase their output”*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi seorang manajer harus mempunyai persyaratan keterampilan untuk memotivasi para pekerjanya untuk mencapai output yang harus dicapai oleh organisasi yang bersangkutan

Untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi seorang pimpinan harus mempunyai persyaratan keterampilan untuk memotivasi para pegawainya, sedangkan manfaat dari motivasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh *Azhar Kasim (1993:27)* yaitu : Manfaat dari pemahaman motivasi manusia adalah sebagai alat untuk memahami perilaku anggota-anggota organisasi, untuk dapat memperkirakan dampak dari tiap tindakan yang diambil oleh pimpinan, dan untuk bisa mengarahkan perilaku pegawai kearah pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi anggota-anggota organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi adalah merupakan alat untuk memahami perilaku pegawai dan sangat bermanfaat untuk mendeteksi dampak dari kebijaksanaan yang diambil oleh pimpinan serta dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengarahkan para pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi dari para pegawai.

Lebih lanjut mengenai betapa pentingnya motivasi dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah seperti yang dikatakan oleh Masliana Bangun Sitepu, (1997 : 5) yaitu : Kemampuan pimpinan untuk menciptakan dan memelihara iklim kerja atau suasana kerja yang menyenangkan agar semua karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci keberhasilan dari perusahaan maupun pimpinan itu sendiri.

Memperhatikan uraian tersebut diatas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa suasana kerja dan iklim kerja yang menyenangkan para pekerja akan mendorong motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya merupakan kunci keberhasilan perusahaan dan pimpinannya.

Berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi ini James W. Walker (1992 : 259) mengatakan : “In managerial, profesional and technical position, sign employee dissatisfaction expressed in the form of turn over, absenteeism, and verbalized attitudes – are often more visible than performance problems. We assume, also that satisfaction is a key factor in motivation. In motivated, most high talent individuals have the capabilities necessary, so it is largely a matter of putting in the effort”.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik suatu pengertian bahwa dalam suatu perusahaan atau organisasi ketidakpuasan pegawai ditandai dengan bentuk-bentuk keluar atau berhenti dari perusahaan, banyak absen (tidak masuk kerja), dan sikap-sikap yang kurang baik. Berkenan dengan hal tersebut, maka James W. Walker mengambil asumsi bahwa kepuasan pegawai adalah suatu faktor kunci dalam motivasi. Apabila individu telah mempunyai motivasi yang tinggi, maka dia mempunyai kemampuan yang besar untuk berupaya mencapai suatu produktivitas yang tinggi.

Mengenai pentingnya motivasi ini juga dikemukakan oleh Dale A. Timpe (1998 : 115) yaitu : Saya sepenuhnya mengakui dan menghormati pendapat yang luas, bahwa produktivitas merupakan hasil dari faktor multipel dan penyebab lain. Walaupun begitu, saya percaya bahwa kemunduran motivasi pegawai dan komitmen terhadap pekerjaan merupakan dua penyebab utama terjadinya perlambatan dan produktivitas.

Memperhatikan uraian tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa meskipun banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah motivasi dan komitmen pegawai.

Dengan memperhatikan beberapa uraian diatas maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Faktor kepuasan dan ketidakpuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh pencapaian prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan kemungkinan untuk berkembang, faktor-faktor dimaksud disebut sebagai motivator. Sedangkan upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur kerja yang diterapkan oleh organisasi, pengawasan dan hubungan inter personal antara atasan, rekan kerja dan bawahan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan pegawai, hal ini dapat terjadi karena tidak sesuai atau belum memenuhi kebutuhan pegawai, faktor-faktor ini disebut faktor hygiene.

Pimpinan harus mampu memahami sifat dan motivasi kerja pegawai yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik, karena motivasi kerja pegawai mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, pegawai harus menyadari/mengetahui tujuan dan harapan organisasi menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar pegawai bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik.

B. Perumusan Masalah

Pengertian masalah atau persoalan dalam hal ini adalah adanya penyimpangan antara seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiono, 1992:345). Sedangkan Supranto mengemukakan bahwa pada dasarnya perumusan adalah untuk mempersempit dan memperjelas ruang lingkup, sehingga menjadi persoalan apa, terjadi dimana dan kapan terjadinya (Supranto, 1997:23).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk melakukan perumusan permasalahan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Adapun perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam era globalisasi, dimana adanya tuntutan perubahan sistem dan tatanan perekonomian nasional mendorong iklim ekonomi yang sangat kompetitif dan perkembangan ilmu dan teknologi yang demikian pesat.
2. Kondisi tersebut mendorong peran serta Sumber Daya Manusia untuk ikut aktif dalam memanfaatkan peluang dan menjawab tantangan serta mengatasi berbagai kendala dalam menghadapi suasana kehidupan bangsa yang berubah dengan cepat.
3. Pemerintah dalam hal ini Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai regulator dan penentu kebijakan dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral untuk kemakmuran rakyat, memiliki tanggungjawab yang sangat tinggi dan memerlukan kesungguhan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral senantiasa mengantisipasi perkembangan dan selalu terus meningkatkan pelayanan dengan sebaik-baiknya, pelayanan yang diberikan berupa dukungan administrasi departemen yang secara rinci melaksanakan kegiatan administrasi ke P3D-an yaitu Personil, Pendanaan, Peralatan dan Dokumentasi.

5. Disadari bahwa komponen terpenting dari suatu pelaksanaan tugas adalah Sumber Daya Manusia yang handal, memiliki kualifikasi yang tinggi dan mampu memberikan hasil yang maksimal. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi ini akan mampu bekerja dengan kreatif dan efektif meskipun sarana prasarana terbatas.
6. Pembangunan Sumber Daya Manusia ini agar dapat lebih berperan dalam pembangunan di era globalisasi, yang sangat kompetitif dalam lingkungan yang bergejolak dan tidak pasti, lebih ditekankan pada peningkatan produktivitas, kreativitas, profesionalisme dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
7. Dalam peningkatan produktivitas ini faktor kepuasan yang dimiliki para pegawai dan motivasi terhadap para pegawai, merupakan dua faktor penting yang sangat berpengaruh.
8. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kepuasan yang merupakan tingkat rasa puas pegawai, kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, juga dengan motivasi yang merupakan sarana pendorong bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik mempunyai pengaruh yang signifikan dengan peningkatan produktivitas.

Berdasarkan pembatasan masalah seperti yang diungkapkan pada latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka pertanyaan penelitian yang nantinya akan dijawab berdasarkan analisis data yang diperoleh di lapangan. Adapun pertanyaan penelitian yang kami ajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian dan Signifikansi Penelitian

C.1. Tujuan penelitian

Tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dengan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

C.2. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna pada aspek akademisi dan aspek praktisi :

1. Aspek Akademisi :

- 1.1. Memberikan sumbangan terhadap ilmu sosial khususnya kajian pengembangan sumber daya manusia dan untuk memperhitungkan lebih jauh faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja, karena pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan dengan kinerja pegawai yang optimal akibat kepuasan kerja pegawai yang terpenuhi sehingga dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan perannya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 1.2. Sebagai salah satu informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Aspek Praktisi.

- 2.1. Bagi dinas dan instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara produktif, efektif dan efisien dalam memenuhi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai negeri sipil.
- 2.2. Bagi Pimpinan kantor instansi pemerintah maupun swasta, sebagai informasi yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.
- 2.3. Bagi para pemimpin/manajer, sebagai bahan evaluasi dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan tesis ini, maka sistematika penulisan ini dibagi dalam beberapa bagian, dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, keterbatasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Literatur dan Metode Penelitian

Bab ini memuat tinjauan literatur dan metode penelitian yang berisikan tentang teori dan rumusan yang melandasi penelitian yang berhubungan dengan tujuan penelitian, konsep-konsep pengolahan data dan penulisan analisis, tempat dan objek penelitian, operasional konsep, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis yang dilakukan terhadap data penelitian.

Bab III Gambaran Umum Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral

Bab ini menggambarkan profil dan menerangkan tugas pokok serta fungsi satuan kerja daripada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan tentang analisis hasil penelitian berdasarkan metode analisis yang ditetapkan dan kaitannya dengan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, seperti analisis deskripsi pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil pembahasan sebelumnya. Peneliti mengambil bagian yang dianggap penting untuk dijadikan kesimpulan. Kemudian atas masalah tersebut diberikan pemecahannya melalui saran-saran dan rekomendasi yang diperlukan.