

ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KERITANG

SYAFRINA DINA

nyafrinadinamgt@gmail.com,

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out any factors that influence the job satisfaction of Subdistrict keritang Office and to know which factor which most dominantly influence the job satisfaction of Keritang Head Office Officer. Data analysis uses multiple linier regression equations. The value of R Square is 0.740. It means Psychological Factor, Social Factor, Physical Factor, and Financial Factors influence Job Satisfaction Officer of Keritang Head Office by 0,740 or 74%. The remaining 26% is influenced by other factors not studied in this study. Psychologically, psychological factors did not significantly affect, Social factors did not significantly affect, Physical Factors did not significantly affect the Employee Satisfaction Officer of Keramat Head Office. Financial Factors did not significantly affect the Employee Satisfaction Officer of Keramat Head Office. Simultaneously, it is found that Psychological Factor, Social Factor, Physical Factor and Financial Factor influenced significantly to Employee Satisfaction Officer of Camat District Office.

Keyword: Job Satisfaction.

ABSTRAKSI

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,740. Artinya Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang sebesar 0,740 atau 74%. Sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial diperoleh Faktor Psikologis tidak mempengaruhi secara signifikan, Faktor Sosial tidak mempengaruhi secara signifikan, Faktor Fisik tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang. Faktor Finansial tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang. Secara simultan diperoleh bahwa Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik dan Faktor Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di dalam pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang pegawai/karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai, sementara kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan penuh semangat dan bertanggungjawab serta melakukan yang terbaik.

Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Kepuasan kerja pegawai sebagai sasaran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatar belakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, "kepuasan" merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya.

Kepuasan kerja pegawai adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Untuk ini kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Adapun pegawai pada level bawah lebih besar kemungkinannya

mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil hal itu biasa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan asumsi bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila mereka juga memperoleh yang terbaik dari organisasi dimana mereka berkerja hal ini tentunya tidak hanya berlaku pada sektor swasta tetapi juga berlaku pada lingkungan pegawai negeri. Sementara ketentuan yang berlaku di lingkungan pegawai negeri ada yang mendapatkan penilaian yang tidak tegas hal ini dikarenakan adanya aturan yang menetapkan kenaikan pangkat pegawai negeri yang ditetapkan selama 4 (empat) tahun sekali dan penilaian untuk kenaikan pangkat yang dimaksud adalah DP3 yaitu Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (yang termuat dalam PP no. 26 tahun 2001), dimana DP3 lebih banyak menilai sikap dan bukannya kinerja sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri yang lebih jelas belum diatur.

Beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan meliputi gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kepuasan atau ketidakpuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja pegawai, di mana konsekuensi dari rendahnya kepuasan kerja akan muncul hal-hal, seperti tingginya absensi dan kurangnya komitmen terhadap organisasi. Fenomena ketidakpuasan ini terlihat dari kesetiaan yakni pegawai bersikap masa bodoh terhadap pelayanan masyarakat dan tidak hirau dalam penyelesaian pekerjaan. Masyarakat sebagai penerima layanan tentu saja merasa kecewa. Selain itu mengabaikan yaitu sikap pegawai melakukan aksi perlawanan terhadap perintah atasan dan pembangkangan terhadap kebijakan atasan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan Apel Senin Pagi yang dilakukan setiap minggunya. Pegawai yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan, karena pegawai menjadi motor penggerak dari sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis memutuskan untuk membuat penelitian yang berjudul "ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KERITANG".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang?
- b. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi

kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

B. TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasandari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkatkepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlakudalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaanyang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkatkepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya.

Menurut Robbins (2006:103) kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya

dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerjabukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Sutrisno (2011:75) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam

pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Rivai dan Sagala (2008:856) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap perbuatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan yang dilakukan.

Umam (2010:192) mengemukakan kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dua unsur penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Untuk itu nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Selain itu karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan, karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif yang dihargai oleh para pelanggan. Karena karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja. Diakui bahwa kepuasan karyawan bisa memberikan kontribusi terhadap tujuan mereka untuk memiliki pelanggan yang bahagia. Sebaliknya karyawan yang tidak puas cenderung

melaksanakan pekerjaan dengan ketidakhadiran di tempat kerja, dan perputaran karyawan sangat tinggi.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga faktor psikologis mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- b. Diduga faktor sosial mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- c. Diduga faktor fisik mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- d. Diduga faktor finansial mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- e. Diduga faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial mempengaruhi secara dominan kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2008:10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y):

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)
Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent atau terikat (Sugiyono, 2008:59). Dalam hal ini variabel bebasnya adalah Faktor Psikologis (X1), Faktor Sosial (X2), Faktor Fisik (X3), Faktor Finansial (X4).
2. Variabel terikat (*Dependent variable*)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Keritang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No 01 Kota Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dan waktu penelitian diadakan pada Bulan Mei sampai dengan Bulan Juli 2016.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- Data Kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2008:12).
- Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2008:12).

Sumber Data

- Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2010:19).
- Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2010:19).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Keritang yang berjumlah 31 orang.

Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut

Sugiyono (2008:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang. Camat Keritang dan Sekretaris Camat Keritang tidak diambil sampel karena merupakan kunci informasi.

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan di dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2005:135), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Dokumentasi
Menurut Usman dan Setiady Akbar (2006:73), teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Sedangkan menurut Hasan (2002:87), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat dan dokumen lainnya.
3. Studi Pustaka
Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian.

Analisis Data

Dalam analisis data ini menggunakan teknik pengolahan data penelitian secara kuantitatif yakni suatu teknik penelitian yang analisisnya memakai analisis statistik dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang

kemudian menghasilkan data kuantitatif. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .
3. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan mempergunakan program SPSS for windows versi 20.00. Analisis regresi sederhana dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yakni : Freddy Rangkuti (2007;162)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta Intersepsi
 b = Koefisien regresi
 X1 = Faktor Psikologis
 X2 = Faktor Sosial
 X3 = Faktor Fisik
 X4 = Faktor Finansial
 e = Nilai Residu

4. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengaruh variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan variabel independen berpengaruh negative atau positif terhadap variabel dependen (Y). Dengan dasar pengambilan keputusan adalah: nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai signifikansi t > 0,05 atau nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai signifikansi t < 0,05.

5. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan rumus : Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai F hitung < F tabel atau nilai Signifikansi F > 0,05, maka artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai Signifikansi F < 0,05, maka artinya ada pengaruh secara bersama-

sama atau serentak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Metode Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari dekripsi dan gambaran yang sistematis dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan pendekatan survei digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, tidak perlu diperhitungkan hubungan antara variabel-variabel, lebih menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pada pengujian hipotesis.

2. Uji Statistik

a. Uji Validitas

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Kepuasan

Kerja yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 4 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,804 yaitu pada pertanyaan ketiga dan keempat dan nilai maksimum r adalah 0,903 yaitu pada pertanyaan kedua. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,804 dan 0,903. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,355. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Faktor Psikologis yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 4 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,875 yaitu pada pertanyaan pertama dan nilai maksimum r adalah 0,931 yaitu pada pertanyaan kedua. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,875 dan 0,931. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,355. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Faktor Psikologis dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Faktor Sosial yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 4 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,863 yaitu pada pertanyaan keempat dan nilai maksimum r adalah

0,930 yaitu pada pertanyaan ketiga. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,863 dan 0,930. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,355. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Faktor Sosial dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Faktor Fisik yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 4 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,633 yaitu pada pertanyaan ketiga dan nilai maksimum r adalah 0,896 yaitu pada pertanyaan pertama. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,633 dan 0,896. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,355. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Faktor Fisik dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Faktor Finansial yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 3 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,721 yaitu pada pertanyaan kedua dan nilai maksimum r adalah 0,906 yaitu pada pertanyaan ketiga. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,721 dan 0,906. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,355. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi

dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Faktor Finansial dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Kepuasan Kerja yang diperoleh nilainya 0,896. Nilai 0,896 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Faktor Psikologis yang diperoleh nilainya 0,924. Nilai 0,924 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Faktor Psikologis dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Faktor Sosial yang diperoleh nilainya 0,926. Nilai 0,926 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Faktor Sosial dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Faktor Fisik yang diperoleh nilainya 0,851. Nilai 0,851 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Faktor Fisik dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Faktor Finansial yang diperoleh nilainya 0,843. Nilai 0,843 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Faktor Finansial dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan garis regresi bergandanya adalah $Y = 7,204 + 0,490X_1 + 0,132X_2 + 0,307X_3 - 0,356X_4$ dimana Y adalah variabel Kepuasan Kerja, X_1 adalah variabel Faktor Psikologis, X_2 adalah variabel Faktor Sosial, X_3 adalah variabel Faktor Fisik, dan X_4 adalah variabel Faktor Finansial. Arti dari setiap nilai koefisien yang ada dipersamaan garis regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 7,204. Artinya nilai ini adalah nilai tetap. Ketika tidak ada Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial atau nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 pada persamaan garis regresi adalah 0 maka Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang sebesar 7,204.
- 2) Nilai koefisien variabel X_1 (Faktor Psikologis) adalah 0,490. Nilai ini positif. Artinya Faktor Psikologis mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang secara positif. Semakin baik Faktor Psikologis yang dimiliki Pegawai Kantor Camat Keritang, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- 3) Nilai koefisien variabel X_2 (Faktor Sosial) adalah

0,132. Nilai ini positif. Artinya Faktor Sosial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang secara positif. Semakin baik Faktor Sosial yang dimiliki Pegawai Kantor Camat Keritang, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

- 4) Nilai koefisien variabel X3 (Faktor Fisik) adalah 0,307. Nilai ini positif. Artinya Faktor Fisik mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang secara positif. Semakin baik Faktor Fisik yang dimiliki Pegawai Kantor Camat Keritang, maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- 5) Nilai koefisien variabel X4 (Faktor Finansial) adalah -0,356. Nilai ini negatif. Artinya Faktor Finansial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang secara negatif. Semakin baik Faktor Finansial yang dimiliki Pegawai Kantor Camat Keritang, maka Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang dalam melaksanakan pekerjaannya di Kantor Camat Keritang akan semakin rendah.

4. Uji F

Nilai F yang diperoleh berjumlah 18,473. Nilai ini adalah nilai F hitung. Karena nilai F hitung yaitu 18,473 lebih dari nilai F tabel yaitu 2,74 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial secara bersama-sama berpengaruh secara

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

5. Uji t

- 1) Pengujian koefisien regresi variabel X1 (Faktor Psikologis) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 adalah 0,093. Nilai ini lebih dari 0,05. Jadi tolak H_1 dan terima H_0 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- 2) Pengujian koefisien regresi variabel X2 (Faktor Sosial) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X2 adalah 0,658. Nilai ini lebih dari 0,05. Jadi tolak H_1 dan terima H_0 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- 3) Pengujian koefisien regresi variabel X3 (Faktor Fisik) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X3 adalah 0,107. Nilai ini lebih dari 0,05. Jadi tolak H_1 dan terima H_0 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada

pengaruh signifikan antara Faktor Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

- 4) Pengujian koefisien regresi variabel X_4 (Faktor Finansial) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X_4 adalah 0,205. Nilai ini lebih dari 0,05. Jadi tolak H_1 dan terima H_0 . Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

6. Koefisien Determinasi

Nilai R pada tabel adalah 0,860. Artinya nilai korelasi atau hubungan antara Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang adalah 0,860. Jadi korelasi atau hubungan antara Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang adalah positif dan sangat tinggi. Kemudian Nilai R Square pada tabel adalah 0,740. Artinya Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang sebesar 0,740 atau 74%. Persentase Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang tinggi dan signifikan. Masih ada faktor lain sebesar 26% yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang

selain faktor Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,740. Artinya Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, dan Faktor Finansial mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang sebesar 0,740 atau 74%. Sisanya 26% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Secara parsial diperoleh hasil, bahwa :
 - 1) Faktor Psikologis (X_1) tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Keritang.
 - 2) Faktor Sosial (X_2) tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Keritang.
 - 3) Faktor Fisik (X_3) tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Keritang.
 - 4) Faktor Finansial (X_4) tidak mempengaruhi secara signifikan Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Keritang.
- c. Secara simultan (bersama-sama) diperoleh bahwa Faktor Psikologis(X_1), Faktor Sosial(X_2), Faktor Fisik(X_3), dan Faktor Finansial (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Keritang.

Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebaiknya diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan Faktor Psikologis yang meliputi pegawai haruslah memperoleh ketenteraman dalam melaksanakan pekerjaannya, perbaikan atau pembinaan sikap yang baik bagi pegawai dalam bekerja, pengembangan bakat yang dimiliki pegawai dalam bekerja, dan peningkatan keterampilan pegawai dalam bekerja. Diharapkan dengan diperhatikan dan ditingkatkannya hal-hal tersebut dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- b. Sebaiknya diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan Faktor Sosial yang meliputi dibinanya hubungan yang baik sesama bawahan dilingkungan Kantor Camat Keritang, atasan memberikan bimbingan dan arahan yang baik kepada bawahan, bawahan patuh dan hormat kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dan masyarakat dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh kecamatan. Diharapkan dengan dibinanya hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.
- c. Sebaiknya diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan Faktor Fisik yang meliputi ditambahnya perlengkapan kerja yang ada dilingkungan Kantor Camat Keritang, diperhatikan keadaan ruangan dilingkungan Kantor Camat Keritang agar nyaman dan rapi, ditambahnya

penerangan agar pegawai nyaman dalam bekerja, dan adanya sanitasi pertukaran udara yang baik di Kantor Camat Keritang. Dengan adanya hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang.

- d. Sebaiknya diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan Faktor Finansial yang meliputi pemberian gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Keritang yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, adanya jaminan sosial yang diterima pegawai Kantor Camat Keritang, dan disediakannya fasilitas penunjang kepada pegawai Kantor Camat Keritang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan dipenuhinya hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Keritang

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa : Vivin Andika Yuwono, dkk. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2010. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. Citrabooks Indonesia. Palembang.