

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SUB BIDANG PERBENDAHARAAN BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Oleh :  
Futum Hubaib**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to know and examine matters as follows: Factors that affect the employee job satisfaction in Sub Division Treasury Finance Division Regional Secretariat Kutai Kartanegara and know the most dominant factors affect employee job satisfaction*

*To analyze the data obtained by researchers using multiple regression analysis tools and SPSS application (Statistic Product and Service Solution) Based on the results of data analysis using SPSS and discussion then the conclusions can be put forward are:*

*The resulting regression equation is  $Y = 2.779 + 0.030X_1 + 0.136 X_2$ . The resulting value is marked positive which means having a direct relationship. The constant value (a) of 2.779 states that if  $X_1$  and  $X_2$  are equal to zero. Then the satisfaction of cooperation with 2.779 or can be said if there is no variable of employee factor ( $X_1$ ) and job factor ( $X_2$ ) then job satisfaction ( $Y$ ) equal to 2,779.*

*Result of F test calculation, Fcount value is 4,303 with significance level 0,000. Since probability (0,000) is less than 0.05, regression model can be used to predict job satisfaction, or it can be said that the variable of employee factor and work factor that applied together have an effect on job satisfaction.*

*The value of R Square (Determination R or  $R^2$ ) shows the number of 0.806 from 8982, thus it can be said that the independent variables of employee and occupational factors have an influence of 0.806 or 8.06% have the level of variable relations factor employee and job factors against job satisfaction is very strong. Based on the above description, the first hypothesis has been presented.*

*Result of t test calculation between employee with job satisfaction, it can be seen that  $t_{hitung} > t_{table}$  or  $2,815 > 2,021$  with significance level  $0,000 < 0,005$ , indicate that  $t_{count} > t_{table}$  or  $2,743 > 2,021$  with significance level  $0,001 < 0,005$  meaning work variable variable partially significantly indicating its effect on job satisfaction. So variable of employee factor have the most dominant influence influence job satisfaction compare of work factor variable. Thus the second hypothesis that the researcher submitted was accepted.*

**Keyword : Job Satisfaction, Supervision,**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kepuasan kerja akhir-akhir ini semakin terasa penting artinya dalam lingkup organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik pemimpin-pegawai, keluar masuk pegawai, serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat

menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pemecahan masalah-masalah organisasi dari segi manusianya dapat dilakukan melalui prinsip-prinsip kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Dari hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan gejala kepuasan kerja yang tinggi di antara para pekerjanya.

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, reaksi efektif pekerja terhadap pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian dia berusaha berprestasi sebaik mungkin agar dapat mengembangkan karirnya menuju ke kehidupan yang baik.

Bagian keuangan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang sangat sensitif mengenai “kepuasan kerja” khususnya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja yang optimal pada diri pegawai dipengaruhi oleh usia, masa kerja dan pendidikan pegawai sedangkan pada pekerjaan dipengaruhi oleh insentif dan pengembangan karir pegawai.

Pegawai yang memiliki usia lebih tua pada umumnya lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Kemampuan intelektual atau pendidikan seorang pegawai pun dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Namun hal ini tidak lepas dari kesempatan untuk mengembangkan karir. Walaupun pendidikan lebih tinggi namun tak ada kesempatan dalam berkarir dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai. Ketidakpuasan kerja pun dapat disebabkan karena upaya pemimpin untuk mencoba meningkatkan produktivitas melalui peningkatan beban kerja pegawai dan tenggat waktu yang sempit. Dapat pula dari perasaan, yang semakin banyak dilaporkan para pegawai, bahwa mereka mempunyai kendali lebih kecil atas pekerjaan mereka.

Meski mungkin peningkatan imbalan saja dapat membuahkan kepuasan kerja, penjelasan alternatifnya adalah bahwa peningkatan imbalan mencerminkan perbedaan jenis pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan berimbalan lebih tinggi umumnya mensyaratkan keterampilan lebih tinggi, memberikan tanggung jawab lebih besar kepada peggembangan, lebih merangsang dan memberikan lebih banyak tantangan, dan memberikan kendali lebih besar kepada para pegawai. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa laporan-laporan peningkatan kepuasan di antara para pegawai yang memiliki imbalan lebih baik mencerminkan tantangan dan kebebasan lebih besar yang mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka bukannya imbalan itu sendiri.

Kenyataannya bahwa selama ini pegawai yang ada pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 54 orang pegawai tidak puas terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh peningkatan beban kerja

pegawai dan tenggat waktu yang sempit. Seharusnya para pemimpin harus mempunyai ketertarikan terhadap sikap pegawai mereka, apakah terjadi penolakan atas kerja mereka. Dari permasalahan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang perihal tersebut, dan menuangkannya kedalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul: **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara”**

## Tinjauan Pustaka

### B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendaya gunaan, pembinaan, pengaturan, pengembangan sumber daya manusia, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala aktivitasnya dalam usaha mencapai efesiensi dan efektivitas yang maksimal, sesuai dengan harapan dari sistem yang mengikatnya, seperti bebrapa pendapat yang dikemukakan dibawah ini : Faustino Cardoso Gomes (2003 :1) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dijumpai dua pengertian utama, masing-masing :

**a. Manajemen.** Manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya *mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola.*

#### b. Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) Sumber daya Non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*), dan lain-lain.

T. Hani Handoko (2000 : 4), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 10), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengertian lainnya : Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah : pendayagunaan, pengembangan, penilaiam, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, juga menyangkut desain dan implementas sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang mulus. (Simamora : 2001 ; 3).

### C. Kepuasan Kerja (Y)

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal. Menurut Siagian (2008 : 295), “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaannya”.

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 99), “Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

Pengertian lainnya : Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. (Mangkunegara : 2007 ; 117). Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

### **b. Teori Kepuasan kerja**

Berdasarkan Mangkunegara (2007 : 120-123) terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja, antara lain :

#### **a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)**

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*)

#### **b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke (dalam Mangkunegara : 2007 ; 121), mengemukakan bahwa ;

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

#### **c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

#### **d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)**

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa

puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance Factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivatos*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (dalam Mangkunegara : 2007 ; 122), mengemukakan bahwa “*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it*”.

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu :  $\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$

## D. Konsep Perilaku Organisasi

### 1. Pengertian Perilaku Organisasi

Manusia adalah makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat (*homo socius/social animal/zoon politicion*). Sebagai akibat sifat kodrati tersebut manusia tidak mungkin dapat hidup seorang diri, lepas dari hidup bermasyarakat, berkelompok atau hidup bersama.

Manusia hidup berkelompok karena kesadarannya akan kepentingan bersama, meskipun dalam banyak hal dalam kehidupan masyarakat kita mengetahui banyak kepentingan yang tidak sama bahkan saling bertentangan. Dalam kehidupan sehari-hari, kepentingan-kepentingan itu diwujudkan dalam berbagai macam bentuk kebutuhan. Kebutuhan manusia itu macam-macam, bahkan dapat dikatakan tidak terbatas, karena apabila kebutuhan yang satu terpenuhi akan mengakibatkan kebutuhan lain.

Menurut sifatnya kebutuhan manusia dapat dibedakan menjadi tiga macam, antara lain :

- 1) Kebutuhan yang bersifat jasmaniah atau kebutuhan fisik sehari-hari (*physical needs atau physiological needs*), meliputi :
  - a. Kebutuhan akan makan (pangan)
  - b. Kebutuhan akan pakaian (sandang), dan
  - c. Kebutuhan akan tempat tinggal (papan).
- 2) Kebutuhan yang bersifat rohaniah atau kebutuhan psikologis (*pschiological needs*), meliputi :
  - a. Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan (*recognition needs*)
  - b. Kebutuhan untuk mendapatkan kasih sayang (*effection needs*)
  - c. Kebutuhan untuk mendapatkan perhatian (*attention needs*)
  - d. Kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan (*power needs*)

- e. Kebutuhan untuk mendapatkan prestise (*prestige needs*)
- f. Kebutuhan untuk mendapatkan kehormatan (*honour needs*)
- g. Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman (*sense of security*)
- h. Kebutuhan untuk mempertinggi kemampuan (*the needs for self actualization*).

3) Kebutuhan yang bersifat sosial (*social needs*), meliputi :

- a. Kebutuhan untuk bermasyarakat atau berkelompok
- b. Kebutuhan untuk mendapatkan persahabatan (*partnership*)
- c. Kebutuhan untuk mendapatkan kerjasama
- d. Kebutuhan akan adanya rasa menjadi bagian dalam suatu kelompok (*sense of belonging*), dan
- e. Semangat dan solidaritas dalam kelompok (*esprit de corp*). (Wursanto : 2003 ; 5-6)

## E. Konsep Perilaku Individual

### Faktor Dari Pegawai (X1)

#### 1. Karakteristik Biografis

##### Usia

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

##### Jenis Kelamin

Sedikit isu yang memunculkan lebih banyak perdebatan, kesalahpahaman, dan pendapat-pendapat tanpa tidak berdasar dibandingkan dengan apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja.

Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Dalam hal peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja dan memikirkan kembali apa yang membentuk peran pria dan wanita, anda hendaknya bertindak berdasarkan asumsi bahwa tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita. Sama halnya, tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

##### Status Perkawinan

Stephen P. Robbins (2006 : 50) mengemukakan bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang tidak menikah.

##### Masa Kerja

Dengan pengecualian isu-isu perbedaan pria-wanita, agaknya tidak ada isu yang berpotensi terbesar memicu kesalah-pahaman dan spekulasi daripada dampak senioritas pada kinerja.

Masa kerja juga merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan ia akan mengundurkan diri. Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. (Robbins : 2006 ; 51).

## **2. Pendidikan**

### **a. Pengertian Pendidikan**

Pendidikan dengan berbagai programnya memiliki peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari.

Pengertian pendidikan pegawai adalah “Kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini” (Notoatmodjo : 2003 ; 95).

### **Faktor Dari Pekerjaan (X2)**

#### **1. Pangkat**

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam susunan kepegawaian dan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dengan pangkat tertentu. (Wursanto : 2007 ; 26).

Pangkat tidak sama dengan golongan, golongan menunjukkan ruang gaji. Pengangkatan pertama menjadi pegawai ditetapkan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa percobaan dan kepadanya diberikan gaji pokok menurut golongan ruang gaji yang sesuai dengan pangkat yang akan diberikan kepada yang bersangkutan. Jadi golongan menunjukkan ruang gaji yang dipergunakan sebagai dasar dalam menentukan gaji pokok.

## **2. Konsep Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pembekakan struktur organisasi tentunya konsekuensi logis adalah bertambah juga jumlah manusiadi dalam organisasi tersebut. Penambahan jumlah orang dalam struktur baik vertikal maupun horizontal akan membuat rantai pengawasan semakin panjang. Sementara itu kemampuan mengawasi dari seorang pimpinan terbatas, maka bila jumlah yang diawasi sudah di luar kemampuan yang ideal, maka pengawasan itu sendiri menjadi tidak efektif lagi (lemah).

Jila lemah dalam pengawasan maka mungkin tidak adanya tindakan korektif terhadap suatu pekerjaan yang dinilai belum baik, sehingga pada saat pekerjaan itu sudah diselesaikan akan terdapat sejumlah kekurangan-kekurangan atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, fungsi dari pengawasan adalah untuk membimbing bawahan dalam hal bagaimana bekerja dengan baik dan benar. Baik dan benar berarti pekerjaan itu sudah sesuai dengan rencana, prosedur atau perintah dan kebijakan-kebijakan yang ada.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, manggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan : 2009 ; 197).

Muchdarsyah (2003 : 200), menyatakan bahwa pengawasan adalah “Suatu tindakan yang dipergunakan sebagai kontrol, dalam mengaktifkan peran atasan dengan bawahan, guna membetulkan, mencegah dan mengetahui kesalahan, agar dapat dibetulkan dengan sesegera mungkin”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

## METODE PENELITIAN

### A. Definisi Operasional

Definisi Operasionalnya merupakan suatu petunjuk pada setiap penelitian dengan definisi operasional seorang peneliti memiliki suatu pedoman dalam penelitian serta dapat mengukur baik buruknya dari variabel yang diteliti.

#### 1. Variabel Independen :

- a. Faktor Pegawai adalah perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Indikatornya adalah masa kerja dengan uraian kerja, umur, kesesuaian pendidikan formal, pendidikan non formal. Disimbolkan dengan X1. Skala ukur yang digunakan adalah skala likert.
- b. Faktor Pekerjaan adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikatornya adalah pangkat, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan berkembang karir/promosi, dan hubungan kerja. Disimbolkan dengan X2. Skala ukur yang digunakan adalah skala likert.

#### 2. Variabel Dependen :

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Indikatornya adalah pekerjaan sesuai harapan, proporsi pekerjaan sesuai dengan jabatan, kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan, dan kepuasan dengan pekerjaan saat ini. Disimbolkan dengan Y. Skala ukur yang digunakan adalah skala likert.

Makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasinya. Sedangkan metode pengambilan sampelnya adalah dengan cara *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### B. Perincian Data Yang Diperlukan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profil Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, yang meliputi ketenaga kerjaan dan struktur organisasi.
2. Hasil penilaian pegawai terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari faktor pegawai dan faktor pekerjaan.
3. Data lain yang berhubungan dengan penulisan

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Membuat daftar kuisioner, yaitu dengan menyediakan pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh pegawai mengenai data yang diperlukan, dengan menggunakan skala ukur likert, yaitu memberi angka 5 pada penilaian sebagai skor tertinggi dan angka 1 sebagai penilaian yang terendah .



## 2. Melakukan;

- Observasi, yaitu pengamatan langsung keobjek penelitian terutama yang menyangkut masalah jumlah pegawai dan lain-lain.
- Interview, yaitu wawancara langsung kepada para pegawai pada Sub Bidang Perbendaharaan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Penelitian kepustakaan, yaitu mengadakan penelitian perpustakaan guna mendapatkan informasi secara teoritis dari buku-buku/ literatur, tulisan-tulisan ilmiah dan lain-lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

## D. Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuisioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuisioner. (Triton, 2006; 247)

Setelah pengujian validitas, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas.

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. (Triton, 2006; 242)

### 2. Uji Asumsi Klasik Regresi

#### a. *Multikolinieritas*

*Multikolinieritas* berarti adanya kolerasi linier berganda diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan *multikolinieritas* dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. Syarat pengujiannya adalah dengan menggunakan model VIF (*Varian Inflation Factor*) pada koefisien dengan asumsi klasik yang terjadi :

- Apabila  $VIF > 5$ , maka akan ada *multikolinieritas* antara variabel independen dalam penelitian ini.
- Apabila  $VIF < 5$ , maka tidak akan terjadi *multikolinieritas* antara variabel independen dalam penelitian ini. (Triton, 2006;154)

#### b. *Heteroskedastisitas*

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebarannya, untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*, begitu pula sebaliknya. (Triton, 2006;152)

#### c. *Linearitas*

Uji *linearitas* merupakan suatu upaya untuk mengetahui salah satu asumsi analisis regresi linier yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linier. Kurva linier dapat terbentuk apabila kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat. (Triton,2006;158).

**d. Normalitas Data dengan Kolmogorov Smirnov**

Uji Normalitas dapat diketahui diantaranya dari rasio Skewness, rasio dapat diartikan apakah model regresi berganda yang digunakan sesuai atau tidak. Syarat pengujianya adalah :

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya. Sebaliknya,

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Artinya variasi dari model linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

**b. Uji t**

Tujuan uji t adalah untuk menguji/membuktikan kebenaran koefisien regresi parsial. Syarat pengujianya adalah sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

Uji F dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau kurtosis dan bentuk diagram batang pada histogram. Pada uji normalitas hendaknya data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal. Syarat data disebut normal jika probabilitas atau  $p > 0,05$  pada uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*. (Triton,2006; 76-79).

**3. Model Analisa Data**

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan model analisis Regresi Berganda (*Multiple Regresi*). Adapun model persamaan yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon \quad (\text{Sugiyono: 2000; 251})$$

Dimana ;

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Faktor Pegawai

X2 = Faktor Pekerjaan

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefesien Regresi Partial

a = Konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

$\epsilon$  = Error atau Sisa (Residual)

Menganalisis data penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistik Product and Service Solutions* (SPSS) for window 12

**4. Pengujian Hipotesis****a. Uji F (ANOVA)**

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS persamaan regresi yang dihasilkan adalah Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 2,779 + 0,030X_1 + 0,136 X_2$ . Nilai yang dihasilkan bertanda positif yang berarti memiliki hubungan searah. Nilai konstanta (a) sebesar 2,779 menyatakan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol. Maka kepuasan kerja sama dengan 2,779 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel faktor pegawai ( $X_1$ ) dan faktor pekerjaan ( $X_2$ ) maka kepuasan kerja (Y) sebesar 2,779. Hasil perhitungan uji F, nilai Fhitung adalah 4,303 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja, atau dapat dikatakan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai Ftabel dengan  $df_1 = k =$  jumlah variabel independen  $= 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$ , diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,79; hal ini berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,303 > 2,79$  sehingga dapat dikatakan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja.

Nilai R Square (Determinasi R atau  $R^2$ ) yaitu nilai yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas. Hasil print out menunjukkan angka sebesar 0,806 yang berasal dari 8982, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 0,806 atau 8,06 % memiliki tingkat hubungan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sangat kuat. Sedangkan sisanya  $100\% - 8,06\% = 91,94\%$  dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel dalam penelitian ini. Misalnya seperti pelatihan, kepemimpinan, iklim dan lingkungan kerja dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis pertama yang telah dikemukakan **diterima**.

Hasil perhitungan uji t antara faktor pegawai dengan kepuasan kerja, diperoleh nilai thitung faktor pegawai sebesar 2,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai ttabel dengan  $df = n - 2 = 54 - 2 = 52$ , dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh ttabel sebesar 2,021 hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,815 > 2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti variabel faktor pegawai secara parsial mampu secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan uji t antara faktor pekerjaan dengan kepuasan kerja, diperoleh nilai thitung faktor pekerjaan sebesar 2,743 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sedangkan nilai ttabel dengan  $df = n - 2 = 54 - 2 = 52$ , dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh ttabel sebesar 2,021 hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,743 > 2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang berarti variabel faktor pekerjaan secara parsial mampu secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jadi variabel faktor pegawai mempunyai pengaruh yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel faktor pekerjaan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis yang **diterima**.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah:

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 2,779 + 0,030X_1 + 0,136 X_2$ . Nilai yang dihasilkan bertanda positif yang berarti memiliki hubungan searah. Nilai konstanta (a) sebesar 2,779 menyatakan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol. Maka kepuasan kerja sama dengan 2,779 atau dapat dikatakan jika tidak ada variabel faktor pegawai ( $X_1$ ) dan faktor pekerjaan ( $X_2$ ) maka kepuasan kerja (Y) sebesar 2,779.

2. Hasil perhitungan uji F, nilai Fhitung adalah 4,303 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja, atau dapat dikatakan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan yang diberlakukan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai Ftabel dengan  $df_1 = k = \text{jumlah variabel independen} = 2$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51$ , diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,79; hal ini berarti bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,303 > 2,79$  sehingga dapat dikatakan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja.
3. Nilai R Square (Determinasi R atau R<sup>2</sup>) yaitu nilai yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas. Hasil print out menunjukkan angka sebesar 0,806 yang berasal dari 8982, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 0,806 atau 8,06 % memiliki tingkat hubungan variabel faktor pegawai dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sangat kuat. Sedangkan sisanya  $100\% - 8,06\% = 91,94\%$  dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel dalam penelitian ini. Misalnya seperti pelatihan, kepemimpinan, iklim dan lingkungan kerja dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis pertama yang telah dikemukakan **diterima**.
4. Hasil perhitungan uji t antara faktor pegawai dengan kepuasan kerja, diperoleh nilai thitung faktor pegawai sebesar 2,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan nilai ttabel dengan  $df = n - 2 = 54 - 2 = 52$ , dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh ttabel sebesar 2,021 hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,815 > 2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti variabel faktor pegawai secara parsial mampu secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan uji t antara faktor pekerjaan dengan kepuasan kerja, diperoleh nilai thitung faktor pekerjaan sebesar 2,743 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sedangkan nilai ttabel dengan  $df = n - 2 = 54 - 2 = 52$ , dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh ttabel sebesar 2,021 hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,743 > 2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang berarti variabel faktor pekerjaan secara parsial mampu secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jadi variabel faktor pegawai mempunyai pengaruh yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel faktor pekerjaan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis yang **diterima**.

## B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkat kepuasan kerja pegawai sub bidang perbendaharaan bagian keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara, hendaknya instansi ini perlu memperhatikan pegawainya, karena berdasarkan hasil analisis pada penelitian dapat dilihat faktor pegawai memiliki pengaruh/hubungan yang dominan terhadap kepuasan kerja.
2. Hendaknya pimpinan/atasan dapat melakukan monitoring secara kontinyu terhadap pegawai, agar beban pekerjaan yang ada tidak mengurangi kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins.Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa : Benyamin Molan. PT. Indeks. Jakarta.
- dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi, Organization Behaviour**. Buku pertama. Edisi Kedua belas. Alih Bahasa : Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2000. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketiga. CV. Alfabeta. Bandung.
- Wursanto,Ig. 2003. **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**. Edisi pertama. Andi Yogyakarta.