

FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA KABUPATEN GOWA

Rahmat

STIE Tri Dharma Nusantara

Jl. Kumala No. 51 Makassar

Rahmat.ppsumi34@yahoo.com

Abstract: *The study aims to determine and analyze the factors that affect the satisfaction of civil servants. The benefits expected that as an input for the stake holders, especially heads of agencies and of the repertoire of knowledge related to job satisfaction. The method of proof they have the quantitative use of formulation of the regression linear risks, the analysis of coefficient, t test and f test. The analysis showed that the regression linear ie $\hat{Y} = -0,455 + 0,065 + 0,280 + 0,329 + 0,121$ the psychological, social factors, the physical and financial factors to a positive effect on job satisfaction. The coefficient of the correlation of 0,443 explain of the clinging a degree that it was between psychological, social factors, the physical and financial factors on job satisfaction. The coefficient of determination of 0,196 to show that the influence of psychological, social factors, the physical and financial factors to the satisfaction of 19,6 %. The uji-t shows that physical factors in a partial effect the most significant of job satisfaction following social factors and psychological and financial influence is not significant. The uji-f showed that psychological, social factors, the physical and financial factors simultaneously affect not significantly affect job satisfaction. Hopetisis the study did not proven or reject, it turns out, these factors are simultaneously the effect is not significant and a partial to physical factors the most significant of job satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun manfaat yang diharapkan yaitu sebagai *input* bagi *stake holders* khususnya kepala dinas serta menambah khasanah pengetahuan terkait kepuasan kerja. Metode pembuktian hipotesis secara kuantitatif menggunakan formulasi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien, uji-t dan uji-f. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier yaitu $\hat{Y} = -0,455 + 0,065x_1 + 0,280x_2 + 0,329x_3 + 0,121x_4$ artinya faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 menjelaskan bahwa keeratan hubungan taraf yang sedang antara faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,196 menunjukkan bahwa pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan sebesar 19,6%. Hasil uji-t menunjukkan bahwa faktor fisik secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja menyusul faktor sosial sedangkan faktor psikologis dan faktor finansial berpengaruh tidak signifikan. Hasil uji-f menunjukkan bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hopetisis penelitian tidak terbukti atau tertolak karena ternyata faktor-faktor tersebut secara simultan berpengaruh tidak signifikan

dan secara parsial ternyata faktor fisik yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: kepuasan kerja, psikologis, sosial, fisik, finansial

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atas suatu kondisi kerja. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja jika kepadanya diperlakukan manusiawi dan adil tanpa diskriminasi dalam melaksanakan aktivitas profesinya. Kepuasan kerja pegawai akan terjadi jika kenyataan yang mereka rasakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sutrisno (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang ada empat yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Rakhman, dkk. (2013) dalam hasil penelitiannya bahwa faktor promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Yulinda dan Harlyanti (2009) meneliti faktor motivasi dan faktor *higiyene* sebagai faktor-faktor kepuasan kerja dimana hasil penelitiannya bahwa kedua faktor tersebut (faktor motivasi dan faktor *higiyene*) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai dinas luas Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Cabang Setiabudi Medan. Syahrudin (2010) juga menemukan hal yang sama bahwa faktor motivasi dan faktor *higiyene* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Suryadarma.

Mencermati hasil-hasil penelitian tersebut maka menarik untuk diperbandingkan dengan kondisi kerja yang dirasakan para Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup kantor Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kabupaten Gowa sehingga penelitian ini terwujud adanya. Penelitian ini fokus untuk menguji kesimpulan dari Sutrisno. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain: 1) *Input* bagi pemangku kepentingan khususnya para Kepala Dinas dalam upaya terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik bagi para Pegawai Negeri Sipil; 2) Menambah khasanah dan referensi bagi penelitian khususnya terkait dengan tema kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai sistem nilai yang dianutnya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang

positif sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006:94). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, dkk., 2015:620). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013:195). Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan senang atau tidak senang oleh pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2013:75). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013:193).

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakannya sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja dapat juga dipandang sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan berhubungan situasi kerja, kerja sama antarkaryawan, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan tersebut merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena besar manfaatnya untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Kepentingan individu-individu terhadap kepuasan kerja akan memungkinkan timbulnya upaya peningkatan kebahagiaannya. Kepentingan organisasi dalam bentuk usaha peningkatan prestasi kerja pegawai. Kepentingan masyarakat yaitu akan menikmati hasil kapasitas maksimal serta akan naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan. Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang cukup tinggi.

Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2013:78) mengemukakan penyebab rasa puas dan ketidakpuasan yaitu: 1) Penyebab rasa kepuasan kerja meliputi: prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan pujian; 2) Penyebab rasa ketidakpuasan kerja meliputi: kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara umum ada empat (Sutrisno,

2013:80) yaitu: 1) Faktor psikologis, faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi: minat, ketenteraman bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan; 2) Faktor sosial, faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan; 3) Faktor fisik, faktor yang berhubungan kondisi fisik karyawan meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur; 4) Faktor finansial, faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas dan kesejahteraan lainnya.

Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja menurut Zainal dkk (2015:623) yaitu: gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja menurut *Job Descriptive Index* dalam Zainal dkk. (2015:623) antara lain: 1) Bekerja pada tempat yang tepat; 2) Pembayaran yang sesuai; 3) Organisasi dan manajemen; 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat; 5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Mengukur Kepuasan Kerja

Pendekatan paling umum digunakan untuk mengukur kepuasan dan ketidakpuasan karyawan ada dua jenis (Robbins, 2006:103) yaitu: 1) Peringkat global tunggal (*single global rating*), peringkat global tunggal dilakukan sekedar menanyakan karyawan untuk menanggapi pertanyaan, misalnya: seberapa puaskah dengan pekerjaan anda berdasarkan semua hal? Reponden menjawab dengan cara melingkari pilihan angka 1 sampai 5 sebagai cerminan jawaban “sangat tidak puas” sampai “sangat puas”; 2) Skor penghitungan (*summation score*), Skor penghitungan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Adapun faktor-faktor yang umumnya disertakan antara lain: suasana pekerjaan, pengawasan, kompensasi, peluang promosi, hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkat berdasarkan skala yang distandarkan lalu ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Hipotesis Penelitian

Faktor psikologis berupa perasaan tenteram dalam bekerja dan merasakan bahwa tugas yang dikerjakannya sesuai dengan minat pegawai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor sosial berupa perasaan nyaman dalam berinteraksi sosial antara pegawai maupun antara bawahan dan atasan dalam melaksanakan aktivitas kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor fisik berupa kondisi lingkungan kerja berupa penerangan, ventilasi dan suhu ruangan yang nyaman dalam bekerja serta kondisi kesehatan pegawai yang prima diyakini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Faktor finansial berupa adanya kompensasi yang memadai dan kesempatan promosi yang adil bagi pegawai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Rahmat, Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja...

Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial jika diabaikan atau kurang mendapat perhatian tentu akan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Adapun hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil
- H₂: Faktor sosial secara parsial diduga berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan yaitu Januari - Maret tahun 2016 dengan mengambil lokasi penelitian di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa yang beralamat di Jalan Masjid Raya Nomor 30 Sungguminasa Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti. Sumber data berasal dari hasil kuesioner yang diberikan pada responden berdasarkan pernyataan terkait topik penelitian tersebut ini. Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini ditempuh dengan cara menggunakan kuesioner yaitu sejumlah pernyataan secara tertulis yang mewakili indikator-indikator penelitian yang diberikan kepada para responden untuk dijawab sesuai dengan keyakinan mereka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil lingkup Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa yang berjumlah 41 orang (tidak termasuk Kepala Dinas). Penentuan sampel atau responden dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini berposisi sebagai variabel independen dan dibatasi hanya empat faktor yang meliputi: a) faktor psikologis dengan indikator: pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merasa sesuai minatnya selama ini dan pegawai merasa tenteram dalam melaksanakan pekerjaannya selama ini; 2) Faktor sosial dengan indikator: pegawai merasa nyaman dalam berinteraksi dengan atasannya dan pegawai merasa nyaman dalam berinteraksi dengan sesama pegawai atau teman sejawat; 3) Faktor fisik dengan indikator: penilasi, penerangan dan suhu ruangan kerja cukup nyaman untuk bekerja secara baik dan kondisi kesehatan karyawan masih mendukung untuk dapat bekerja optimal; 4) Faktor finansial dengan indikator: kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan dan pegawai mendapatkan kesempatan dalam promosi jabatan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja berposisi sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator-indikator: suasana pekerjaan nyaman sesuai harapan pegawai, pengawasan yang dilakukan

terasa mendukung pencapaian tujuan kerja pegawai secara baik, kompensasi yang diterima sesuai harapan pegawai, peluang promosi terbuka bagi pegawai secara adil, dan hubungan dengan mitra kerja (hubungan sesama pegawai maupun antara atasan-bawahan). Pengukuran indikator menggunakan skala interval 1 s/d 5. Angka 1 (buruk/tidak setuju) sebagai nilai terendah dan angka 5 (sangat baik/sangat setuju) sebagai nilai tertinggi.

Data penelitian diolah dengan bantuan alat hitung *SPSS versi 14 for Windows* menggunakan metode analisis yaitu: 1) Analisis deskriptif, analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden dan semua variabel penelitian dalam bentuk distribusi frekuensi, rata-rata dan prosentase; 2) Analisis regresi linier berganda, analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dan arah hubungan positif atau negatif antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Adapun persamaan regresi menggunakan rumus sebagaimana berikut:

$$\hat{Y} = c + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

Keterangan:

- \hat{Y} : kepuasan kerja
- c : konstanta
- $b_1 - b_4$: koefisien regresi
- x_1 : faktor psikologis
- x_2 : faktor sosial
- x_3 : faktor fisik
- x_4 : faktor finansial
- e : error

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jenis kelamin responden adalah identitas responden yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Frekuensi dan persentase jenis kelamin responden sesuai tabel berikut ini:

Tabel 1: Frekuensi dan Persentase Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Nomor	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	56,1
2	Perempuan	18	43,9
	Jumlah	41	100,0

Sumber: data primer setelah diolah, 2016

Usia responden merupakan identitas yang menunjukkan usia yang dikelompokkan dari interval usia termuda sampai usia tertua yang dapat memberikan gambaran karakteristik usia responden. Ada pun frekuensi dan persentase karakteristik usia responden digambarkan sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 2: Frekuensi dan Persentase Karakteristik Usia Responden

Nomor	Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 - 35	10	24,4
2	36 - 40	20	48,8
3	41 - 55	8	19,5
4	> 55	3	7,3
Jumlah		41	100,0

Sumber: data primer setelah diolah, 2016.

Latar belakang pendidikan responden merupakan identitas responden yang menunjukkan jenjang pendidikan formalnya mulai dari tingkat SLTA sampai pascasarjana. Adapun frekuensi dan persentase karakteristik pendidikan responden sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 3: Frekuensi dan Persentase Karakteristik Pendidikan Responden

Nomor	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pascasarjana (S2)	10	24,4
2	Sarjana (S1)	19	46,3
3	Akademi (Diploma)	7	17,1
4	SLTA atau sederajat	5	12,2
Jumlah		41	100,0

Sumber: data primer setelah diolah, 2016.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 14 for Windows sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

$\hat{Y} = -0,455 + 0,065x_1 + 0,280x_2 + 0,329x_3 + 0,121x_4$						
Koefisien Korelasi					0,443	
Koefisien Determinasi					0,196	
F-hitung					2,183	
Sign. Simultan					0,089	
Model	Unstandardized		Std.	t-	Sign.	Keterangan (Signifikan Jika nilai sign. < 0.050)
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std Error	Beta	hitung		
Konstanta	-,455	1,377		-,330	,743	-
Faktor psikologis	,065	,119	,086	,546	,589	Tidak signifikan
Faktor sosial	,280	,136	,338	2,052	,048	Signifikan
Faktor fisik	,329	,134	,398	2,446	,019	Signifikan
Faktor finansial	,121	,125	,149	,973	,337	Tidak signifikan

Sumber: data hasil SPSS 14 Windows setelah diolah, 2016.

Hasil analisis regresi sebagaimana pada tabel tersebut menunjukkan rumusan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$\hat{Y} = -0,455 + 0,065x_1 + 0,280x_2 + 0,329x_3 + 0,121x_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 0,455 artinya apabila faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial bernilai nol maka nilai kepuasan kerja sebesar -0,455 (terdapat ketidakpuasan kerja senilai 0,455); 2) Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,065 artinya jika nilai faktor psikologis meningkat sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,065 satuan atau 6,5% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan; 3) Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,280 menunjukkan bahwa jika nilai faktor sosial meningkat sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,280 satuan atau 28% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan; 4) Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,329 artinya jika nilai faktor fisik meningkat sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,329 satuan atau 32,9% dengan asumsi nilai variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan; 5) Nilai koefisien regresi b_4 sebesar 0,121 artinya jika nilai faktor finansial meningkat sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 0,121 satuan atau 12,1% dengan asumsi nilai variabel independen lainnya bernilai nol atau konstan.

Nilai koefisien korelasi hasil perhitungan sebesar 0,443 menunjukkan bahwa hubungan antara faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja PNS berkorelasi positif taraf sedang. Nilai koefisien determinasi hasil perhitungan sebesar 0,196 menunjukkan bahwa pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja sebesar 0,196 atau 19,6%. Artinya masih terdapat sebagian besar variabel lain sebesar 80,4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan diperoleh nilai f -hitung sebesar 2,193 dengan nilai signifikansi simultan 0,89 dimana nilai f -tabel 2,634 (pada $df = 36$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai f -hitung < nilai f -tabel dan tingkat signifikansi $0,89 > 0,05$ sehingga diinterpretasi bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan bahwa faktor psikologis secara parsial diperoleh nilai t -hitung 0,546 dengan signifikansi 0,589 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,688 (pada $df = 36$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t -hitung < nilai t -tabel dan nilai signifikansi $0,589 > 0,050$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa faktor psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan bahwa faktor sosial diperoleh nilai t -hitung dengan nilai signifikansi 2,052 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,688 (pada $df = 36$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t -hitung > nilai t -tabel dan nilai signifikansi $0,589 < 0,050$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Hasil perhitungan bahwa faktor fisik secara parsial diperoleh nilai t -hitung 2,446 dengan signifikansi 0,019 sedangkan nilai t -tabel sebesar 1,688 (pada $df = 36$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai t -hitung > nilai t -tabel dan nilai signifikansi $0,019 < 0,050$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan bahwa faktor finansial diperoleh nilai t -hitung 0,973 dengan signifikansi 0,337 sedangkan nilai t -tabel 1,688 (pada $df = 36$, $\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan nilai t -hitung < t -tabel dan

tingkat signifikansi $0,337 > 0,05$ sehingga diinterpretasi bahwa faktor finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,443 menjelaskan bahwa keeratan hubungan antara faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berkorelasi positif dalam taraf sedang terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Nilai koefisien determinasi (R) = 0,196 menunjukkan bahwa pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 19,6% dan sebagian lagi sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dihitung di dalam penelitian ini. Uji-F menunjukkan bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Uji-t menunjukkan bahwa bahwa faktor fisik secara parsial berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja menyusul faktor sosial sedangkan faktor psikologis dan faktor finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

Faktor fisik dan faktor sosial sebagai faktor yang berpengaruh signifikan sehingga selanjutnya menjadi perhatian utama dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab mereka dapat terlaksana secara baik dan memungkinkan tercapainya *performance* yang optimal. Faktor psikologis dan faktor finansial tetap mendapatkan perhatian karena pengaruhnya positif walaupun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta.
- Rakhman, M.A., Masjaya, Sugandi. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*. [http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/Jurnal%20M.Agus%20Rakhman%20genap%20upload%20\(06-22-13-04-03-36\).pdf](http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/Jurnal%20M.Agus%20Rakhman%20genap%20upload%20(06-22-13-04-03-36).pdf) (Diakses 10 Januari 2016).
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Angelica, D, Cahyani, R. dan Rasyid, A. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, H.E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahrudin, N. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Universitas Suryadarma. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(1): 40-45.

ASSETS, Volume 6, Nomor 1, Juni 2016: 138-147

Yulinda dan Hadyanti, S.W. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1): 25-32.

Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada, Jakarta.