

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BORONADU KABUPATEN NIAS SELATAN

Sucian Hati Laia
Universitas Nias Raya
laiasucianhati@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh faktor Psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai (2) pengaruh Faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai (3) pengaruh Faktor Sosial terhadap kepuasan kerja pegawai (4) pengaruh Faktor Finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil : $\hat{Y} = 9.352 + 0.335X_1 + 0.702X_2 + 0.352X_3 + 0.431X_4$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh Faktor Psikologis (X_1) terhadap Kepuasan Kerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 3,046 > t_{tabel} 1.701$. (2) Pengaruh Faktor Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 2.367 > t_{tabel} 1.701$. (3) Pengaruh Faktor Sosial (X_3) terhadap terhadap Kepuasan Kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 3,801 > t_{tabel} 1.701$. (4) Pengaruh Faktor Finansial (X_4) terhadap terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 2.839 > t_{tabel} 1.701$. (5) Pengaruh variabel bebas Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Finansial (X_1, X_2, X_3, X_4) secara bersama sama terhadap Kepuasan Kerja adalah berpengaruh positif. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji F dengan nilai analisis F_{hitung} sebesar 28,730 untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu diharapkan pimpinan Kantor Camat Boronadu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai demi mempertahankan kinerja yang efektif dan efisien.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Finansial*

Abstract

The scope of this study aims to determine: (1) the influence of psychological factors on employee job satisfaction (2) the influence of physical factors on employee job satisfaction (3) the influence of social factors on employee job satisfaction (4) the influence of financial factors on employee job satisfaction in the office Head of Boronadu Sub-district, South Nias Regency. This type of research is quantitative and associative research. The population in this study were all 32 employees of the Boronadu District Office of South Nias Regency. The test tool used is multiple regression analysis with the results: $Y = 9.352 + 0.335X_1 + 0.702X_2 + 0.352X_3 + 0.431X_4$. The results of this study indicate that (1) the influence of psychological factors (X_1) on employee job satisfaction is positive and significant. This can be proven in the results of the analysis of hypothesis testing where $t_{count} > t_{table}$ or with $t_{count} 3,046 > t_{table} 1,701$. (2) The effect of Physical Factors (X_2) on Job Satisfaction is a positive and significant effect. This can be proven in the results of the analysis of

hypothesis testing where $t_{count} > t_{table}$ or with $t_{count} 2,367 > t_{table} 1,701$. (3) The influence of Social Factors (X3) on Job Satisfaction is a positive and significant effect. This can be proven in the results of the analysis of hypothesis testing where $t_{count} > t_{table}$ or with $t_{count} 3.801 > t_{table} 1.701$. (4) The effect of financial factors (X4) on job satisfaction at the Boronadu sub-district office in South Nias district is positive and significant. This can be proven in the results of the analysis of hypothesis testing where $t_{count} > t_{table}$ or with $t_{count} 2.839 > t_{table} 1.701$. (5) The influence of the independent variables Psychological Factors, Physical Factors, Social Factors and Financial Factors (X1, X2, X3, X4) together on Job Satisfaction has a positive effect. This can be proven in the results of the F test analysis with an Fcount analysis value of 28.730 to increase work motivation, it is expected that the leadership of the Boronadu District Office pays attention to the factors that affect employee job satisfaction in order to maintain effective and efficient performance.

Keywords : *Job Satisfaction, Psychological Factors, Physical Factors, Social Factors and Financial Factors*

A. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai. Pegawai bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Manfaat kepuasan kerja dapat menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup

pegawai, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi, mengurangi *turnover*, mengurangi tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan motivasi kerja, menimbulkan kematangan psikologis serta menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai berdasarkan teori motivasi Hezberg (1966) diantaranya kompensasi, aktivitas kerja, pengawasan, promosi karir, hubungan dalam kelompok kerja serta kondisi kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Selain itu pemimpin juga perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat menimbulkan kepuasan pegawai.

Kantor Camat Boronadu sebagai salah satu organisasi publik di Kabupaten Nias

Selatan. Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang terjadi pada kantor Camat Boronadu yaitu kepuasan kerja pegawai belum terlaksana dengan baik sebagaimana yang diinginkan dan hal ini dapat beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai, kesehatan mental dan pikiran yang ada pada diri seseorang, kesejahteraan pegawai, yang meliputi fasilitas yang diberikan, serta faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Selain itu faktor finansial yang tidak memenuhi kebutuhan pegawai sehari-hari. Dampak dari ketidakpuasan kerja yaitu masih terdapat pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan kantor. Kepuasan kerja pegawai yang rendah ditandai dengan produktivitas yang rendah, sering absen, menunda pekerjaan. Kondisi ini akan membawa implikasi yang luas terhadap penyelenggara pemerintah dan harus menjadi perhatian secara khusus dari aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah dari segi kemampuan maupun kesejahteraan pegawai sehingga para pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) didalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.**

B. Tinjauan Literatur

Konsep Psikologis

Menurut Muhibbin Syah (2001) psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan. Tingkah laku manusia terbuka yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara, duduk, berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berpikir, berkeyakinan, berperasaan, dan lain sebagainya. Ferrinadewi (2008:153), menyebutkan bahwa faktor psikologi utama meliputi motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan, dan sikap. Menurut Newstrom (1996:35) psikologis seseorang sangat berpengaruh pada konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut John Minner dalam Pappu (2002) faktor psikologis berperan dalam proses input yaitu melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan serta sebagai mediator dalam hal yang berorientasi produktifitas, pemeliharaan, serta output dalam penilaian kerja.

Konsep Faktor Fisik

Menurut Sarwono (2005:86) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja

pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Norianggono, dkk (2014:3) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan “sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.”

Dari definisi tersebut diatas pengertian faktor psikologis disimpulkan faktor psikologis adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku baik individu dan kelompok dalam hubungannya terhadap motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan, dan sikap yang dapat berfungsi dalam hal input, berorientasi pada produktifitas, pemeliharaan serta output.

Konsep Faktor Sosial

Menurut Blum dalam (2009:82) faktor sosial adalah faktor yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan. Menurut Kotler (2005:203) kelas sosial merupakan pembagian masyarakat yang relatif homogen dan permanen yang tersusun secara hierarkis dan yang anggotanya menganut nilai-nilai, minat dan perilaku yang serupa. Lamb (2001:210) faktor sosial adalah sekelompok orang yang mampu mempengaruhi perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan berdasarkan kebiasaan. Faktor sosial ini terdiri dari kelompok referensi, keluarga peranan dan status yang dimaksud

dengan kelompok referensi adalah kelompok yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas kesimpulannya adalah Faktor sosial adalah sekelompok orang yang mampu mempengaruhi perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan berdasarkan kebiasaan.

Konsep Faktor Finansial

Menurut As’ad (2004:115) faktor finansial sebagai faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya. Sedangkan Ivancevich dan Matteson (1999:73) menyatakan bahwa faktor finansial berupa balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, promosi serta jaminan sosial.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor finansial merupakan faktor finansial sebagai faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai sebagai balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan, promosi serta jaminan sosial.

Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Siagian (2012) mengemukakan kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Gomes (2006:180) kepuasan kerja adalah “hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya”. Menurut Tiffin dalam (Siagian, 2017) mengemukakan “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan”. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, perbandingan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya, dan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kerangka Teoritis

Pengaruh Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Handoko (1991:196) menyatakan bahwa faktor psikologi merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, jika

dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan (Pinder, 1984).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Faktor Fisik Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Moh. As'ad (2004:115) menyatakan bahwa faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Sedangkan Sedarmayanti (2001:27), mendefinisikan bahwa faktor fisik merupakan upaya untuk meningkatkan kesehatan dan gizi. Kesehatan bagi karyawan sangat penting, karena itu menunjang kualitas dan hasil dari pekerjaan .kita. Faktor – faktor fisik juga harus diperhatikan karena dengan begitu kita akan merasa nyaman dan sehat baik rohani maupun jasmani.

Dengan demikian kondisi kerja yang mendukung, pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Berdasarkan uraian

diatas dapat disimpulkan bahwa faktor fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Moh. As'ad (2004:115) berpendapat faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja

As'ad (2004:115) yaitu faktor finansial berhubungan. Dengan jaminan dan kesejahteraan pegawainya atau keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehari-hari sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi. Senada dengan pernyataan menurut Tino (2021:3) Faktor Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai seperti imbalan atau kepuasan gaji, adanya insentif (Tunjangan), jaminan kesehatan seperti BPJS ketenagakerjaan, fasilitas yang memadai serta adanya promosi jabatan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor finansial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Indikator Psikologis

Menurut Malau (2017:225) indikator psikologis berupa faktor motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan dan sikap. Menurut Ryff (1995:20) indikator faktor psikologis meliputi usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya, dukungan sosial, dan keadaan keluarga. Menurut As'ad (2004:115) indikator faktor psikologis meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja dan perasaan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator indikator psikologis berupa usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, budaya, dukungan sosial, keadaan keluarga, faktor motivasi, persepsi, pembelajaran, keyakinan dan sikap minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja dan perasaan kerja.

Indikator Faktor Fisik

Menurut Robbins (2013:63) indikator-indikator yang terdapat pada keadaan fisik lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu Udara
2. Kebisingan
3. Penerangan
4. Mutu Udara
5. Keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan indikator faktor fisik berupa kebersihan, cahaya, suhu, kebisingan, warna, mutu udara, serta keamanan.

Indikator Faktor Sosial

Menurut Sitinjak (2017:13) faktor sosial memiliki indikator yaitu motivasi, sikap

pimpinan hubungan pimpinan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, ruangan kerja dan *punishment*. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan indikator faktor sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan, ruangan kerja dan *punishment*.

Indikator Faktor Finansial

Menurut Barus dkk (2011:229) indikator faktor finansial terdiri dari standar gaji yang berlaku, kesempatan dan prosedur kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan golongan gaji, serta waktu pembayaran honor. Menurut Bangun (2012: 255-257) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembayaran secara langsung berupa gaji pokok dan kompensasi variabel.
2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator faktor finansial berupa sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas, promosi, standar gaji yang berlaku, kesempatan dan prosedur kenaikan gaji, kesesuaian pendidikan dengan golongan gaji, waktu pembayaran honor, pembayaran langsung maupun tidak langsung.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170), indikator kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) yaitu sebagai berikut :

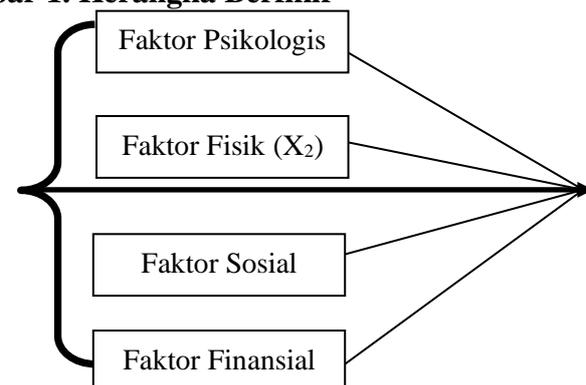
1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
2. Kondisi kerja mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
5. Rekan sekerja yang mendukung.

Menurut Sutrisno (2014:74) indikator kepuasan kerja adalah situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, faktor fisik dan faktor psikologis. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi gaji atau upah yang pantas, lingkungan kerja yang nyaman, kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, serta hubungan antar pegawai.

Kerangka Berpikir

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan yaitu faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor sosial. Maka pengaruh antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber : Olahan sendiri (2021)

Keterangan :

Faktor Psikologis : Variabel yang mempengaruhi (X_1)

Faktor Fisik : Variabel yang mempengaruhi (X_2)

Faktor Sosial : Variabel yang mempengaruhi (X_3)

Faktor Finansial : Variabel yang mempengaruhi (X_4)

Kepuasan Kerja : Variabel yang dipengaruhi (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh faktor Psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.
2. Diduga ada pengaruh Faktor Fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.
3. Diduga ada pengaruh faktor Sosial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.
4. Diduga ada pengaruh faktor Finansial terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.
5. Diduga ada pengaruh faktor psikologi, faktor fisik, faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai

di Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel penelitian. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi, sehingga di memungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel serta pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui instrumen penelitian (angket) dan sumber data berasal dari responden (subjek).

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut model analisis regresi berganda:

$$Y = f(X_{1,2,3,4})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan kerja

X_1 = Variabel Faktor Psikologis

β_0 = Konstanta
 X_2 = Variabel Faktor Fisik
 $\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien regresi
 X_3 = Variabel Faktor Sosial
 e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)
 X_4 = Variabel Faktor Finansial

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	x1	x2	x3	x4	y	Unstandardized Residual
N	32	32	32	32	32	32
Normal Mean	44.0000	43.1563	42.6875	43.0625	43.3750	0E-7
Parameters Std. Deviation	3.55600	2.43773	3.41191	3.22228	2.48544	1.35413165
Most Absolute	.213	.160	.190	.164	.122	.190
Extreme Positive	.213	.120	.190	.164	.122	.190
Differences Negative	-.176	-.160	-.128	-.104	-.105	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z	1.205	.903	1.072	.928	.693	1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)	.109	.389	.200	.356	.723	.200

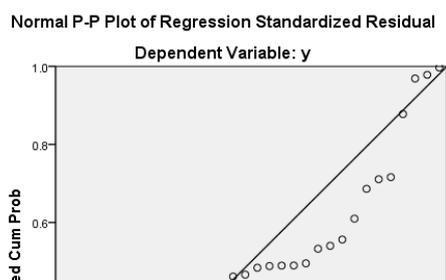
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 for Windows (2021)*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-SmirnovZ* sebesar 1,073. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > sig 0,05* dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal. Kemudian metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat *normal probability plot* pada gambar berikut ini.

Gambar 2 Normal Probability Plot



Sumber: *Olahan Penulis Dengan Alat Bantu SPSS 20.0 For Windows (2021)*

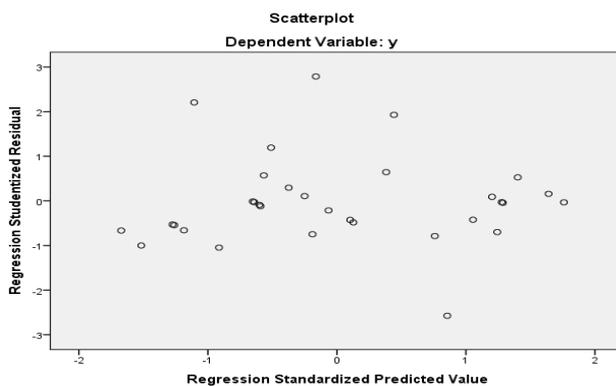
Berdasarkan gambar diatas, peneliti menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas



Sumber: diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows (2021)

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu.

4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat diantara variabel bebas. Adapun hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel :

i Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.299	5.349		2.095	.045		
x1	.335	.121	.593	3.109	.005	.365	2.741
x2	.702	.181	.689	3.869	.001	.347	2.882
x3	.352	.141	.509	2.374	.011	.291	3.431
x4	.431	.156	.470	2.839	.049	.269	3.721

a. Dependent Variable: y

Sesuai dengan hasil *output* diatas, diperoleh nilai *Tolerance* X1, X2, X3 dan X4 sebesar 0.365, 0.347, 0,291 dan 0.269. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.299	5.349		2.095	.045
Faktor psikologi	.335	.121	.593	3.109	.005

Faktor fisik	.702	.181	.689	3.869	.001
Faktor sosial	.352	.141	.509	2.374	.011
Faktor finansial	.431	.156	.470	2.839	.049

a. Dependent Variable: y

Sumber: diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows (2021)

Pada Tabel 4.18, diperoleh untuk variabel bebas Faktor Psikologis (X1) adalah sebesar t_{hitung} 3,109 > t_{tabel} 1,701 artinya berpengaruh positif jika nilai signifikan 0.005 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan. Faktor Fisik adalah sebesar t_{hitung} 3,869 > t_{tabel} 1,701 artinya berpengaruh positif jika nilai signifikan 0.001 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan. Faktor Sosial adalah sebesar t_{hitung} 2,374 > t_{tabel} 1,701 artinya berpengaruh positif jika nilai signifikan sebesar 0.005 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan. Faktor Finansial adalah sebesar t_{hitung} 2,839 > t_{tabel} 1,701 artinya berpengaruh positif jika nilai signifikan sebesar 0.049 < 0,05 artinya berpengaruh signifikan. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.701. Karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} 1.701 dan tingkat signifikansi < 0.05, artinya variabel bebas Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Finansial (X1,X2,X3,X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0.735 (73,50 %) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 73,50 % variabel terikat dapat dijelaskan variabel bebas sedangkan sisanya 26,50 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.869a	.735

a. Predictors: (Constant), Tingkat penjualan

b. Dependent Variable: Laba Usaha

Sumber: diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows (2021)

Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dengan persamaan regresi sederhana dapat dinyatakan bahwa :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \beta_4(X_4)$$

$$\hat{Y} = 9.352 + 0.335(X_1) + 0.702(X_2) + 0.352(X_3) + 0.431(X_4)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0.335 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan X₁ (Faktor Psikologis) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.335 dan t_{hitung} untuk X₁ sebesar 3.109. Koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0.702 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada X₂ (Faktor Fisik) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.702 dan t_{hitung} X₂ sebesar

3.869. Koefisien regresi untuk β_3 sebesar 0.352 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada X3 (Faktor Sosial) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.352 dan t_{hitung} X3 sebesar 2.374. Koefisien regresi untuk β_4 sebesar 0.431 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada X4 (Faktor Finansial) dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.431 dan t_{hitung} X4 sebesar 2.839. Dari hasil penelitian menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $28.730 >$ nilai F_{tabel} sebesar 2,78, pada df numerator 4, pada $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.735 (73,50 %) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 73,50 % variabel terikat (Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Sosial dan Faktor Finansial) sedangkan sisanya 26,50 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. 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 $\hat{Y} = -0,455 + 0,065 + 0,280 + 0,329 + 0,121$ 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 variabel bebas terhadap variabel terikat 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. Hipotesis 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, Ariana, Putra. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalis Universitas Udayana*. Vol 1 No 1
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit. Liberty.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

- Barus,dkk. Pengaruh Faktor Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dosen P-MKDU Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen IPB*. Vol 11 No 1.
- Ferrinadewi, Erna, 2008. *Merek dan Psikologi Konsumen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Cetakan 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1 dan 2*. Jakarta : PT Indeks. Kelompok Gramedia
- Lamb, W. 2001. *Pemasaran. Edisi Pertama*. Salemba Empat: Jakarta.
- Madjid,A & Widiastuti, T. 2013. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati (MIS)*. Jurnal Ilmiah Aset. Semarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Malau, Herman. 2017. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Melani, T. &Suhaji. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang)*. Jurnal. Semarang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Norianggono, Y., Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2), 1-10.
- Pappu, J. 2012. *Peran Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT Gunung Agung
- Pinder, C.C. 1984. *Work Motivation; Theory, Issues, and Applications*. Glenview : Foresman and Company.
- Rahmat. 2016. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Gowa. *Jurnal ASSETS*, Vol 6 No 1
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ryff .1995. *Psychological Well-Being in Adult Life. Current Directions in Psychological Science*. Vol 4 No 4 Hal 99-104.
- Sarwono,J. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Bandung: Penerbit. Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, D.A. 2017. Analisis Faktor-faktor yang menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Badung). *Skripsi*. Fakultas Pertanian : Universitas Udayana

- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syah Muhibbin, 2001. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Logos Wacana Ilmu
- Tino, M. 2021. Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik dan Psychology terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*. Prodi Ekonomi Jurusan Manajemen. Vol 1 No 2 Jan 2021
- Widadi,B & Savitri, F.M. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal. *Jurnal Majalah Ilmiah Solusi*. Vol 17 No 3