

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK DI
SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FAJARRUDDIN DJARIR

NIM. 530004208

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA.

JAKARTA

2020

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai Badan Pusat Statistik di Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, 10 Juli 2019
Yang Menyatakan



(FAJARUDDIN DJARIR)
NIM 530004208

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai Badan Pusat Statistik di Sulawesi Barat**

Penyusun TAPM : **Fajaruddin Djarir**

NIM : 530004208

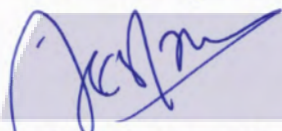
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Jumat / 06 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I




Dr. Etty Puji Lestary, S.E., M.Si
NIP. 197404162002122001

Dr. Madris, S.E., DSA., M.A
NIP. 196012311988111002

Penguji Ahli

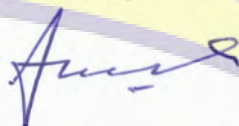


Dr. Chairy, M.M
NUP. 060603893

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi




Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001

Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PENGESAHAN

Nama : **Fajaruddin Djarir**
NIM : 530004208
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pegawai Badan Pusat Statistik di Sulawesi Barat**

Telah dipertahankan di depan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : **Jumat / 06 September 2019**

Waktu : **08.00 – 09.30 WITA**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : **Amalia Kusuma Wardani, S.E.,M.Com.,Ph.D**

Penguji Ahli

Nama : **Dr. Chairy, M.M**

Pembimbing I

Nama : **Dr. Madris, S.E.,DSE.,M.A.**

Pembimbing II

Nama : **Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si**

Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) di Sulawesi Barat

Fajaruddin Djarir

fajaruddindjarir@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract

In general, the task of a manager is to improve organizational performance and improve employee satisfaction. In some cases it shows that high performance is not always followed by employee job satisfaction, therefore in practice, managers usually conduct surveys regularly to find out employee attitudes and their impact on job satisfaction.

Badan Pusat Statistik of Sulawesi Barat Province carries out the function of public services in the field of statistics, the role that must be carried out in providing reliable statistical data requires good managerial capabilities, so that it can provide optimal job satisfaction for employees who are expected to improve community service functions.

This study aims to analyze the factors that influence employee satisfaction at Badan Pusat Statistik of Sulawesi Barat Province, the factors being analyzed are: psychological factor; social factor; physical factor; and financial factor, in conclusion, all of these factors have a positive and significant effect on employee satisfaction in the Badan Pusat Statistik of Sulawesi Barat Province

Keywords : Employee Job Satisfaction, Turnover, Psycological Factor, Social Factor, Physical Factor, Financial Factor, Government Employee, Badan Pusat Statistik of Sulawesi Barat Province

Abstrak

Secara umum tugas seorang manajer adalah meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam beberapa kasus menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tidak selalu diikuti oleh kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam praktik para manajer biasanya secara reguler melakukan survei untuk mengetahui sikap karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Badan Pusat Statistik mengemban fungsi pelayanan publik di bidang statistik, peranan yang harus diemban dalam menyediakan data statistik terpercaya membutuhkan kemampuan manajerial yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi pegawai yang diharapkan akan meningkatkan fungsi pelayanan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat, faktor-faktor yang di analisis adalah: faktor psikologis; faktor sosial; faktor fisik; dan faktor finansial, pada kesimpulannya seluruh faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Pegawai, *Turnover*, Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Pegawai, Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, syukur dan pujian bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat terselesaikan, *shalawat* dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang telah menyampaikan petunjuk-Nya yang mengantarkan manusia kepada jalan yang lurus.

TAPM dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Pegawai Badan Pusat Statistik di Sulawesi Barat terselesaikan atas dukungan dan kerjasama serta bantuan banyak pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati kami sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
2. Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com, selaku Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka.
3. Drs. Arifin Tahir, S. Pd, M.Pd. selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka (UT) Majene.
4. Dr. Madris, SE, DSA, M.A. selaku Pembimbing I atas kebersamaan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan masukan untuk penyusunan TAPM ini.
5. Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si selaku Pembimbing II atas seluruh arahan, bimbingan, dan masukan untuk penyempurnaan TAPM ini.
6. Dr. Chairy, M.M. selaku penguji ahli atas arahan dan masukan-masukannya untuk penyempurnaan TAPM ini.
7. Ir. Win Rizal, M.E. selaku Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan yang merupakan lokus penelitian TAPM ini juga sebagai pimpinan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk pelaksanaan studi S2.
8. Markus Uda, S.E. selaku Kepala Bagian Tata Usaha BPS Provinsi Sulawesi Barat atas dukungan, bantuan dan perkenannya untuk pelaksanaan penelitian TAPM ini.

9. Harlina S.E., M/M. selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian atas bantuan dalam memberikan data-data kepegawaian yang dibutuhkan dalam penyusunan TAPM ini.
10. Teman-teman Program Magister Manajemen Angkatan 2017 Universitas Terbuka UPPBJ Majene, khususnya rekan-rekan kelompok bimbingan yang kompak Pak Herman, Pak Sugiyono, Pak Ardi Aco, Pak Taslim dan Ibu Nana.
11. Teman-teman sejawat, rekan kerja, dan secara khusus kepada Muhammad Ferdian Saputra, SE, M.Si. dan Haryo Satriaaji, S.ST. yang telah terlibat langsung memeberikan bantuan dan masukannya.
12. Terakhir dan tidak kalah pentingnya Kedua Orang Tua Bapak Drs. H. Djarir Achmad dan Ibunda Hj. Murti Kasimin, Istri dan anak-anak tercinta, Maharani, S.Si, Yahya, Khadijah, Ibnu dan Maryam atas do'a, dan segala dukungannya untuk penyelesaian TAPM ini.

TPAM ini masih jauh dari kesempurnaan karena segala keterbatasan yang ada, untuk itu masukan dan saran sangat dibutuhkan untuk penyempurnaannya lebih lanjut.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya dalam setiap amal kebaikan kita serta membalas segala sumbangsih kebaikan yang diberikan semua pihak dalam penyusunan TAPM ini.

Majene, September 2019
Penulis

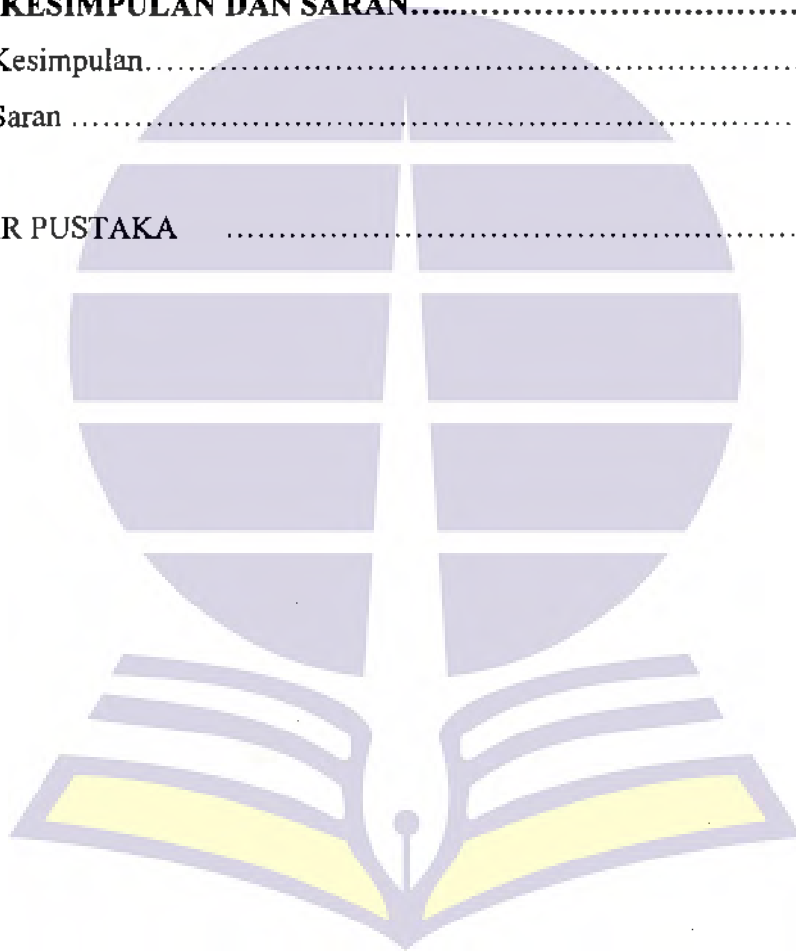
Fajaruddin Djarir

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| PERNYATAAN | i |
| PERSETUJUAN TAPM..... | ii |
| PENGESAHAN TAPM | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1. Kegunaan Akademis | 7 |
| 2. Kegunaan Praktis | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| A. Kajian Teori | 9 |
| B. Penelitian Terdahulu | 23 |
| C. Kerangka Pemikiran | 27 |
| D. Hipotesis Penelitian | 28 |
| E. Operasional Variabel..... | 29 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Desain Penelitian | 34 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 34 |
| 1. Lokasi Penelitian | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Waktu Penelitian | 35 |
| C. Jenis dan Sumber Data | 35 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 1. Populasi | 36 |
| 2. Sampel | 36 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Teknik Analisis Data | 37 |
| 1. Uji instrumen penelitian | 38 |
| 2. Analisis Deskriptif | 39 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 40 |
| 4. Analisis Regresi Linear Berganda | 41 |
| 5. Uji Hipotesis | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 47 |
| A. Deskripsi Objek Penelitian..... | 47 |
| 1. Jenis Kelamin Responden..... | 52 |
| 2. Umur Responden..... | 53 |
| 3. Pendidikan Responden..... | 54 |
| 4. Masa Kerja Responden | 54 |
| B. Hasil | 55 |
| 1. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Psikologis..... | 55 |
| 2. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Sosial | 56 |
| 3. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Fisik..... | 58 |
| 4. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Finansial..... | 60 |
| 5. Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja..... | 61 |
| C. Pembahasan | 62 |
| 1. Uji Kualitas Data..... | 62 |
| 2. Uji Reliabilitas | 64 |
| 3. Uji Normalitas Data..... | 65 |
| 4. Uji Multikolinearitas | 66 |
| 5. Uji Heterokedasitas | 67 |

| | |
|--|-----------|
| 6. Uji Hipotesis | 68 |
| a. Analisis Regresi Linier Berganda | 68 |
| b. Uji Simultan (Uji F)..... | 70 |
| c. Uji Parsial (Uji t) | 71 |
| d. Uji Koefisien Determinan (R^2)..... | 72 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 74 |
| A. Kesimpulan..... | 74 |
| B. Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |

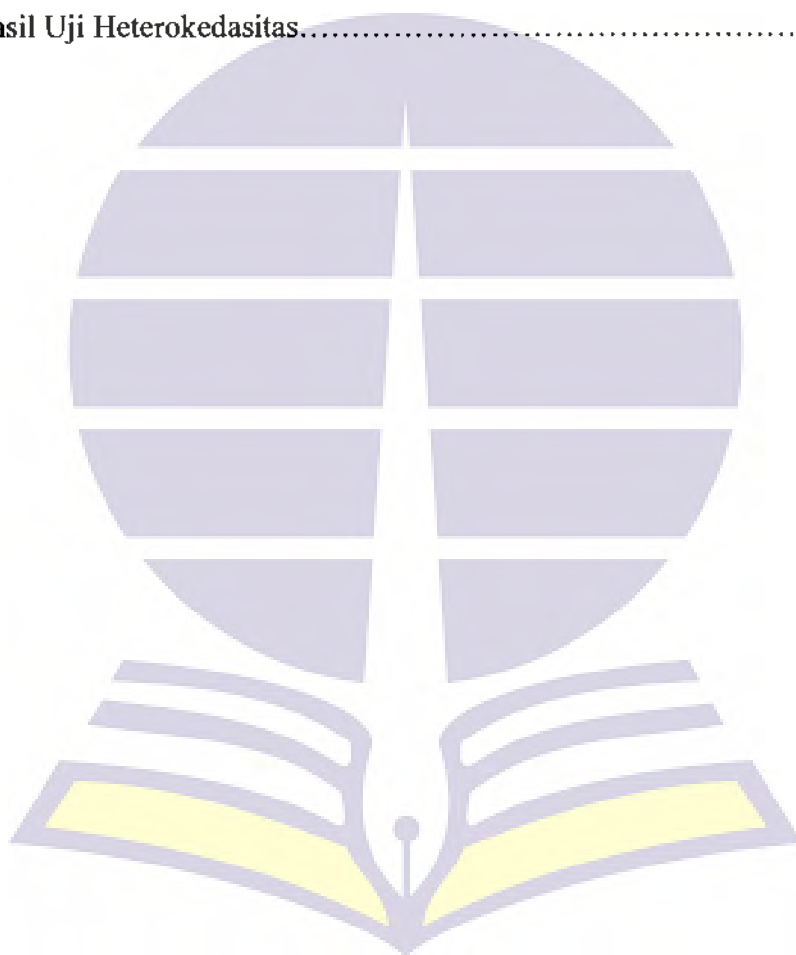


DAFTAR TABEL

| No Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai | 4 |
| 2.1 Operasional Variabel Penelitian | 31 |
| 4.1 Tabel Keadaan jumlah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat..... | 52 |
| 4.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden | 52 |
| 4.3 Distribusi Umur Responden | 53 |
| 4.4 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden | 54 |
| 4.5 Distribusi Masa Kerja Responden | 55 |
| 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Psikologis | 56 |
| 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Sosial..... | 57 |
| 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Fisik | 59 |
| 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Finansial | 60 |
| 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja..... | 62 |
| 4.11 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Dependen dan Variabel Independen. | 63 |
| 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas | 64 |
| 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas..... | 66 |
| 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 68 |
| 4.15 Rekapitulasi Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 70 |
| 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 71 |
| 4.17 Rekapitulasi Hasil Koefisien Determinasi..... | 73 |

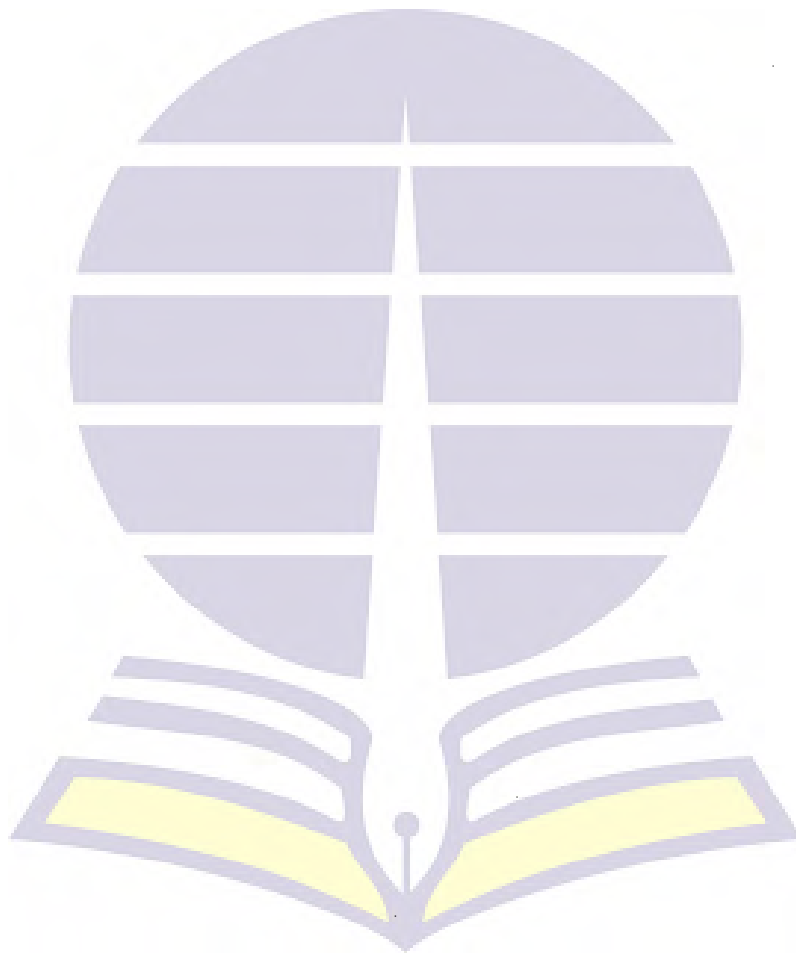
DAFTAR GAMBAR

| No Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistiik Provinsi Sulawesi Barat..... | 49 |
| 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Dependen | 65 |
| 4.3 Hasil Uji Heterokedasitas..... | 67 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1 Kuesioner Penelitian..... | 80 |
| 2 Output Hasil Olah Data SPSS | 86 |
| 3 Surat Permohonan Izin Penelitian..... | 95 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penggunaan faktor-faktor produksi dalam suatu proses produksi barang dan jasa merupakan hal yang sudah lazim terjadi dalam perekonomian. Faktor produksi pada awalnya terklasifikasi dalam empat kelompok, yaitu tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Pada perkembangannya, faktor sumber daya alam diperluas cakupannya menjadi seluruh benda *tangible*, baik langsung dari alam maupun tidak, yang digunakan oleh perusahaan, yang kemudian disebut sebagai faktor fisik (*physical resources*).

Beberapa ahli menganggap sumber daya informasi sebagai sebuah faktor produksi, mengingat semakin pentingnya peran informasi di era globalisasi ini. Saat ini ada lima hal yang dianggap sebagai faktor produksi, yaitu tenaga kerja (*labor*), modal (*capital*), sumber daya fisik (*physical resources*), kewirausahaan (*entrepreneurship*), dan sumber daya informasi (*information resources*).

Manusia merupakan faktor utama dalam proses produksi, karena selain menjadi faktor tersendiri juga menjadi faktor yang menggerakkan faktor-faktor lainnya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian agar kinerja organisasi berjalan dengan baik. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan faktor lain.

Pesatnya perkembangan teknologi bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka hasilnya tidak mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Secara umum tugas seorang manajer adalah meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja (Sobirin, 2012). Beberapa kasus menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tidak selalu diikuti oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dalam beberapa hal dipengaruhi oleh sikap kerja karyawan dan selanjutnya berdampak pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan tingkat kesehatan fisik serta mental karyawan, sebaliknya ketidakpuasan dalam bekerja bisa meningkatkan tingkat absensi, kegersangan organisasi (*organizational drift*) iklim kerja yang tidak kondusif, dan persoalan ketenagakerjaan lainnya. Pada praktiknya para manajer biasanya secara reguler melakukan survei untuk mengetahui sikap karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja (Sobirin, 2012).

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat merupakan struktur Badan Pusat Statistik yang membawahi koordinasi kegiatan statistik di tingkat provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan data kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat, hingga bulan April 2019 di seluruh provinsi Sulawesi Barat terdapat 6 (enam) unit satuan kerja BPS dengan total jumlah pegawai sebanyak 208 orang. Jumlah pegawai yang cukup besar dan banyaknya peranan yang harus diemban BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam menyediakan data statistik terpercaya membutuhkan kemampuan manajerial yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi pegawai.

Danish *et al.* (2019) dalam penelitiannya menekankan pendapatnya bahwa usaha organisasi yang berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja

dengan cara memberikan penghargaan secara intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan yang karyawan lakukan. Organisasi yang tidak menghargai *human capital* dan tidak menganggap penting investasi untuk mengembangkan potensi dan kemampuan sumber daya manusianya akan menghadapi bahaya, biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover* yang diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, memunculkan perilaku yang sama dikalangan pegawai, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan kurangnya loyalitas.

Sehubungan dengan *turnover* pegawai sebagaimana disebutkan di atas, data pada Subbagian Kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat tahun 2019 menunjukkan terdapat 42 orang pegawai yang pindah ke luar BPS Provinsi Sulawesi Barat atas permintaan sendiri dalam kurun waktu tahun 2006-2019.

Sumber daya manusia lebih dari sekedar aset organisasi, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Organisasi atau instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau instansi, setiap pegawai berhak mendapat kepuasan dalam bekerja hal ini dapat tumbuh melalui perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Mewujudkan hal diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun bagi pihak pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik dalam instansi jika pihak instansi menunjang hal tersebut dengan menerapkan faktor-faktor penunjang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat, maka judul penelitian yang akan dikaji

adalah “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat”

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat merupakan struktur Badan Pusat Statistik yang membawahi koordinasi kegiatan statistik di tingkat provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan data kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat, hingga bulan April 2019 di seluruh provinsi Sulawesi Barat terdapat 6 (enam) unit satuan kerja BPS dengan total jumlah pegawai sebanyak 208 orang. Jumlah pegawai yang cukup besar dan banyaknya peranan yang harus diemban BPS Provinsi Sulawesi Barat dalam menyediakan data statistik terpercaya membutuhkan kemampuan manajerial yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi pegawai.

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Pegawai Responden |
|----|--|-------------|-------|--------------------------|
| | | Ya | Tidak | |
| | Gaji yang di terima sudah sesuai dengan harapan | 59,6 | 40,4 | 52 |
| 2 | Menyukai penugasan yang diberikan oleh Instansi | 25,0 | 75,0 | 52 |
| 3 | Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan | 67,3 | 32,7 | 52 |
| 4 | Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan | 44,2 | 55,8 | 52 |
| 5 | Kesempatan untuk naik jabatan | 25,0 | 75,0 | 52 |
| 6 | Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman | 28,9 | 71,1 | 52 |

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2018)

Penelitian ini diperkuat dengan hasil survei awal mengenai beberapa indikator yang diasumsikan merupakan gambaran sederhana mengenai tingkat kepuasan pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa hasil survei awal ini menggambarkan bahwa kepuasan pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat secara umum belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak pada indikator kepuasan yang disampaikan.

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat jika pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat merasa gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Selain itu, masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan. Menurutnya atasan di instansi masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja yang masih kurang baik.

Organisasi atau instansi harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada organisasi atau instansi. Setiap pegawai berhak mendapat kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat tumbuh melalui perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak instansi maupun bagi pihak pegawai sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik dalam instansi, jika pihak instansi menunjang hal tersebut dengan menerapkan faktor-faktor penunjang yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kepemimpinan dan budaya organisasi.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat, maka judul penelitian yang akan dikaji

adalah “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dirumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah faktor-faktor kepuasan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan pegawai di BPS Provinsi Sulawesi Barat?”. Dari rumusan masalah tersebut dapat ditarik uraian rincian pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah faktor Psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah faktor Sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah faktor Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah faktor Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPS di Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat, secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.
4. Menganalisis pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

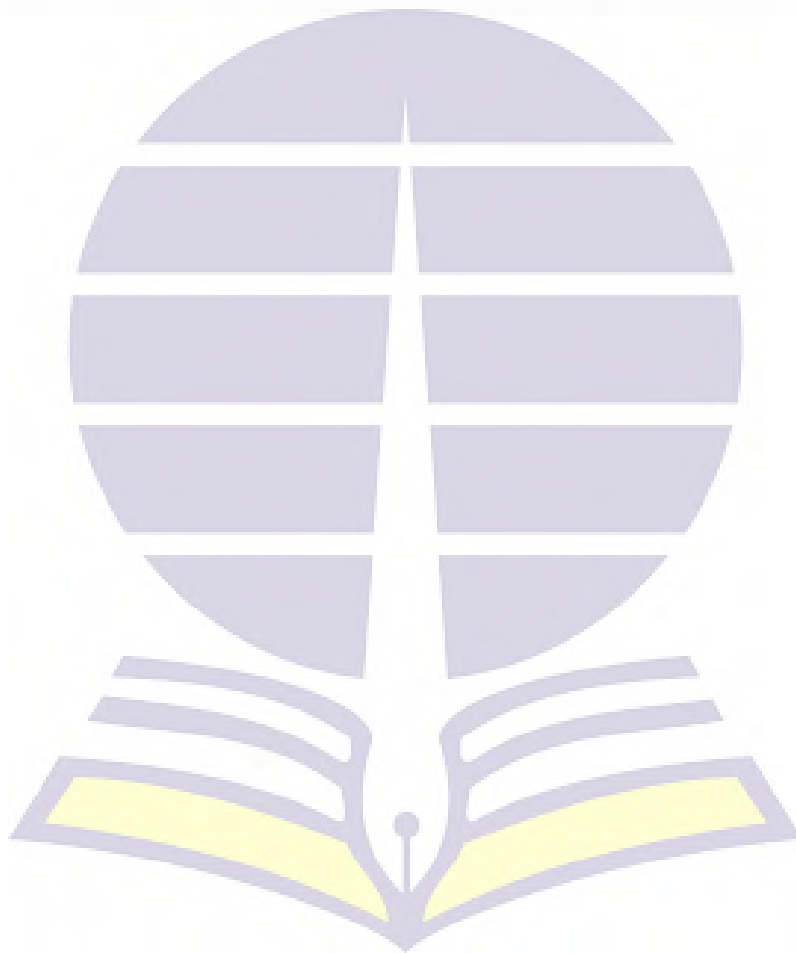
1. Kegunaan Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kajian mengenai kepuasan kerja pegawai.

- b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan untuk penentuan kebijakan yang di terapkan oleh BPS Provinsi Sulawesi Barat agar kepuasan pegawai yang dapat mendukung kinerja pelayanan masyarakat dapat tercapai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu agar terwujudnya tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia kini sangat berperan besar bagi organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur untuk proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan agar tercapainya tujuan individu dan organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian yang selanjutnya dijelaskan pada alinea-alinea berikut.

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan

perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sangat luas dan salah satu aspek penting yang menjadi tugas seorang manajer disamping meningkatkan kinerja perusahaan adalah menjaga kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendorong atau tidak dalam diri pegawai berhubungan dengan pekerjaan 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, dan mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Siagian (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seorang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan Umam (2010) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Menurut definisi diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun tidak dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditujukan oleh seseorang karyawan terhadap sesuatu yang disukai dan bersifat relatif. Aspek kepuasan kerja meliputi upah, penyelia, tugas pekerjaan, teman sekerja dalam suatu tim, dan kondisi kerja yang mendukung.

Mangkunegara (2013) mengemukakan beberapa teori yang mendasari kepuasan kerja, dimana teori-teori tersebut dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu:

Pertama, teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something thereshould be and how much there is now*). Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehigga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan

kerja seseorang tergantung dari selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Kesimpulan dari teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan, maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

Kedua, teori keadilan (*equity theory*). Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963) dikutip dari As'ad (2012). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori keadilan ini memandang kepuasan adalah keinginan seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima

Ketiga, teori dua faktor (*Two factor theory*). Teori ini juga dikenal dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959) dikutip dari As'ad (2012). Prinsip teori dua faktor ini adalah **kepuasan kerja dan ketidakpuasan yang merupakan dua hal yang berbeda**. Menurut teori dua faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang pertama dinamakan *dissatisfier* atau ketidakpuasan dan lainnya disebut sebagai *satisfier* atau kepuasan.

Satisfier (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang pembentukannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tetapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfier (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain : penghasilan, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja.

Kesimpulan dari teori dua faktor yaitu faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

Menurut *Keith Davis* (Mangkunegara, 2013) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang kurang puas di dalam bekerja biasanya *turnover*-nya lebih tinggi bila dibandingkan dengan pegawai yang puas.

Pegawai-pegawai yang kurang puas di dalam bekerja baik di instansi pemerintahan maupun swasta cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, bila dibandingkan dengan pegawai yang merasa puas dalam bekerja. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Fenomena lain, Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia

kerjanya. Apabila harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

Ukuran organisasi perusahaan juga dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai. As'ad (2012) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan lainnya, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Keempat faktor di atas menjadi faktor-faktor yang akan dianalisis dalam penelitian ini. Penjelasan untuk faktor psikologis, dapat ditinjau dari beberapa unsur: pertama, minat dalam bekerja. Minat merupakan suatu kondisi yang menimbulkan suatu keinginan atau ketertarikan terhadap objek atau kegiatan yang memberikan kepuasan, tanpa ada paksaan.

Jika seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, minatnya tersebut menjadi motif yang kuat baginya untuk berhubungan secara lebih aktif dengan sesuatu yang diminatinya. Salah satu cara untuk memperkuat minatnya adalah minat atau keinginannya tersebut dijadikan alat untuk mencapai tujuan (Handoko, 2017).

Kedua, ketentraman dalam bekerja. Ketentraman adalah keamanan, kedamaian, ketenangan dan ketertiban adalah keteraturan, keadaan teratur misalnya ketertiban harus selalu dijaga demi kelancaran pekerjaan karyawan yang berada pada perusahaan tersebut (Handoko, 2017).

Etika dalam bekerja/sikap terhadap kerja, Etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan dan penduduk terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap etika kerja dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam meramalkan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan.

Pada dasarnya etika kerja perlu dimiliki oleh setiap orang, artinya setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Apabila mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan dan tujuannya.

Faktor kedua, faktor sosial adalah faktor yang meliputi unsur-unsur hubungan kerja dengan rekan kerja, dalam hal menjalankan pekerjaan memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu). Hubungan antara pekerja adalah hubungan ketergantungan yang berbentuk fungsional. Umam (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam suatu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi, dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri maupun aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

Tingkat kepuasan kerja dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang mempunyai ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik (Siswanto, 2019).

Kepemimpinan merupakan sumber motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kepemimpinan berarti meningkatkan kinerja dan kualitas kelompok yang dipimpinnya. Pemimpin bijak tahu bahwa pada kekuatan bawahannya itulah bergantung efektifitasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan menurut Siagian (2010) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Karakteristik pemimpin yang berhasil memiliki sifat dan keterampilan tertentu, ciri-cirinya antara lain dapat beradaptasi dengan situasi, peka terhadap lingkungan sosial, ambisius serta berorientasi pada hasil, tegas, dapat bekerja sama, meyakinkan, mandiri, mampu memengaruhi orang lain, energik, tekun, percaya diri, tahan stress dan memikul tanggung jawab. Sedangkan keterampilan yang harus dimiliki pemimpin antara lain cerdas, terampil secara konseptual, kreatif, diplomatis dan taktis, lancar berbahasa, memiliki pengetahuan terhadap tugas kelompok, mampu mengorganisasi, mampu memengaruhi, meyakinkan, dan memiliki keterampilan sosial.

Faktor Ketiga adalah faktor fisik yang terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja dan karyawan. Faktor fisik juga meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya (As'ad, 2012).

Aspek lain dalam faktor fisik adalah Perlengkapan kerja yang merupakan salah satu sub infrastruktur komponen kegiatan perusahaan yang harus dipenuhi sebagai persyaratan minimal dari sebuah perusahaan guna menunjang keselamatan kerja, perlengkapan kerja dan keselamatan kerja merupakan bagian penting bagi setiap tenaga kerja, dan masyarakat pada umumnya.

Faktor fisik dalam hal ini juga mencakup pengaturan waktu pekerjaan atas tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan, hubungan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut, alat-alat yang digunakan dan elemen-elemen penting ini adalah kapan dan bagaimana kerja dijadwalkan, serta dimana seorang karyawan ditempatkan ketika bekerja. Pembagian waktu kerja biasanya diberlakukan pembagian shift dalam 24 jam, kerja shift dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan untuk banyak orang yang memiliki kekurangan. Shift 24 jam, yang dipilih oleh beberapa karyawan, juga melibatkan perubahan kehidupan yang signifikan bagi banyak orang (As'ad, 2012). Faktor fisik juga terkait dengan lingkungan kerja dan sekitarnya yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya dengan adanya penerangan, suara yang bising dan sebagainya.

Budianto *et al.* (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja pegawai. Manajemen puncak seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor finansial adalah faktor keempat yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini, meliputi beberapa unsur: Pertama adalah kompensasi, di dalam suatu perusahaan strategi yang dapat memotivasi karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi. Hal tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan

memengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Bentuk komponen-komponen kompensasi antara lain; 1) Gaji, berupa balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan, 2) Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya layanan yang diberikan, 3) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Kompensasi bagi karyawan dapat juga berupa kompensasi tidak langsung yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Bentuk lain dari kompensasi tidak langsung adalah jaminan sosial, syarat utamanya adalah agar semua karyawan terjamin, artinya karyawan mempunyai penghasilan yang menjamin bahwa mereka tidak akan terlantar walaupun menganggur sekalipun. Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga

dapat melalui hubungan asuransi, apabila resiko yang ditanggung tersebut benar-benar terjadi, maka perusahaan akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada pekerja sesuai jumlah yang disepakati. Kompensasi tidak langsung juga mencakup fasilitas-fasilitas yang disediakan bagi karyawan.

Promosi menjadi bagian dari kompensasi tidak langsung, dengan promosi kestabilan dan moral pegawai dapat terjamin. Promosi yang dilakukan oleh suatu organisasi sering didasarkan pada kecakapan kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada kompromi, misalnya apabila ada para pegawai yang memiliki kecakapan yang sama, yang lebih senior yang akan dipilih, dan apabila ada dua orang yang memiliki senioritas yang sama maka pegawai yang lebih berpotensi yang akan dipilih.

Ketidakpuasan kerja dapat diperlihatkan dalam sejumlah cara antara lain keluar meninggalkan perusahaan untuk mencari suatu posisi baru maupun permintaan berhenti. Hal ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrim dari diri karyawan yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan merasa sudah tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan; 2) bersuara, merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal ini dapat berupa pemberian saran, yang membahas masalah dengan atasan dan sebagainya; 3) setia, rasa ketidakpuasan bersifat pasif tetapi tetap dan optimis (pengharapan) menunggu membaiknya situasi atau kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tepat dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja; 4) masa bodoh, bentuk ketidakpuasan

secara pasif destruktif yang memberikan kondisi atau keadaan bertambah buruk, dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat, sering tidak masuk kantor dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, penelitian ini juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasanah (2015) Tesis dengan judul “Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Guru” (Studi Kasus pada SMPN 2 Lubuk Linggau).

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja guru di SMPN 2 LubukLinggau yaitu: (1) faktor psikologis, (2) faktor sosial, (3) faktor fisik, (4) faktor finansial.

Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja. Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi.

Faktor-faktor internal yang memengaruhi kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Lubuklinggau dalam hal implementasi penyelesaian tugas yang menjadi

tanggungjawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Suasana yang gembira, harmonis dan meyenangkan baru dapat tercipta apabila seluruh personil SMPN 2 (dari pimpinan sampai dengan pesuruh) dapat memotivasi bagi terlaksananya proses belajar yang penuh kegairahan, keakraban dan persaudaraan itu.

Ada empat faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu: (a) faktor psikologis, (b) faktor sosial, (c) faktor fisik, dan (d) faktor financial. Faktor psikologis terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya.

Faktor fisik terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor financial, yang terdiri dari sistem dan besarnya gaji, dan tunjangan. *Empat*, faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kepuasan kerja guru yaitu: faktor pendukung terdiri dari keterlibatan semua *stakeholders*, tersedianya tenaga, sarana, prasarana, fasilitas dan pembiayaan yang cukup, adanya dukungan semua *stakeholders*, masyarakat, dan instansi aktif terkait, melakukan monitoring dan evaluasi secara teratur dan terjadwal.

Faktor penghambat diantaranya: kurangnya sosialisasi baik pihak sekolah maupun instansi terkait, kurangnya tenaga sarana prasarana, dan fasilitas, serta dana untuk pendukung pelaksanaan program, lingkungan sekolah yang kurang kondusif karena berada di pusat kota dan berdekatan dengan rumah penduduk, sekolah belum mengefektifkan manajemen berbasis sekolah dengan baik. Respon guru terhadap faktor pendukung dan penghambat kepuasan kerja guru, adalah pemenuhan kepuasan kerja beragam sesuai dengan beragamnya kebutuhan manusia.

2. Rosalina (2013) dengan tesis penelitian berjudul “Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan” (Studi pada Dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti Asih Dedi Jaya di Kabupaten Brebes).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pengisian kartu rekam medis oleh dokter yang diduga disebabkan oleh faktor-faktor kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja yang menjadi variabel yang diungkapkan adalah: kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada pemimpin, kepuasan pada hubungan dengan rekan, dan kepuasan pada promosi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh faktor-faktor kepuasan yang menjadi variabel yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengisian rekam medis rawat jalan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti Asih Dedi Jaya di Kabupaten Brebes.

3. Penelitian Usman (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai”

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi memengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan model path analysis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Supartini *et al.* (2014), jurnal penelitian dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar”

Penelitian ini mengambil studi analisis kepuasan kerja, variabel dari kepuasan kerja ini meliputi: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas.

Penelitian ini meneliti dari sudut pandang disparitas antara kepuasan kerja yang diharapkan dengan kondisi yang ada. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan *single global rating approach* (pendekatan angka nilai global tunggal), dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa dari 10 variabel kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, delapan variabel diantaranya mengharapkan kepuasan kerja yang sangat memuaskan yaitu: keamanan kerja, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, sedangkan dua variabel diantaranya mengharapkan kepuasan kerja yang memuaskan yaitu variabel kesempatan untuk maju dan gaji.

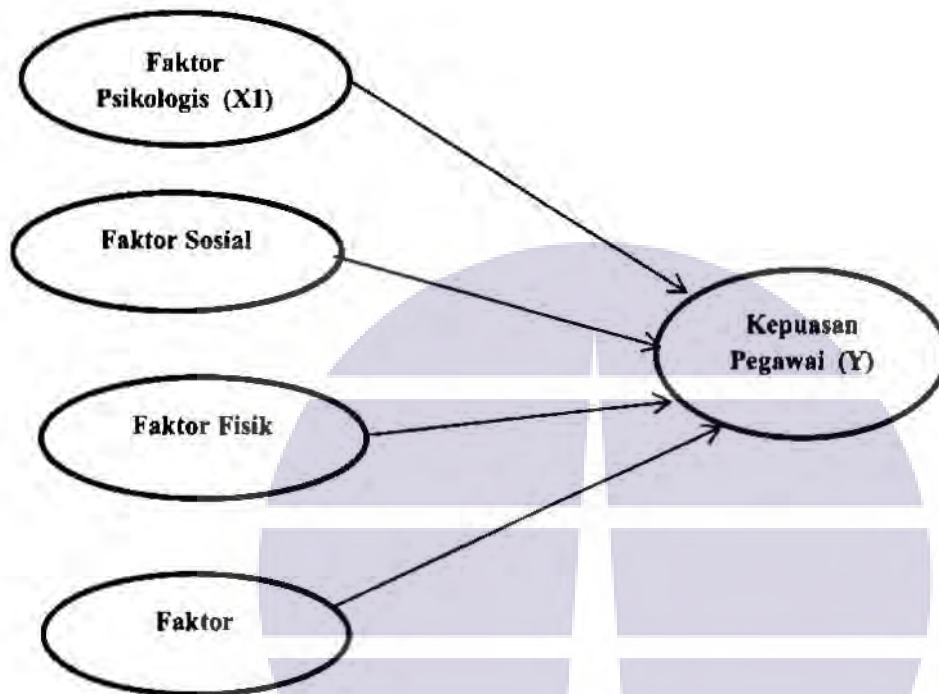
Dari sepuluh variabel tersebut, delapan variabel berada pada kondisi kurang puas, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, dua variabel lainnya yaitu perusahaan dan manajemen, dan variabel pengawasan berada pada kategori puas.

C. Kerangka Pemikiran

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan ada empat yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (As'ad 2012), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, penelitian ini menganalisis keempat faktor tersebut yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. hubungan ini dapat di gambarkan sebagai kerangka pemikiran pada skema berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara terhadap suatu isu yang diteliti dalam menyelesaikan masalah serta mencari jawaban yang sebenarnya. Selanjutnya, hipotesis diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi barat.

2. Faktor Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi barat.
3. Faktor Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi barat.
4. Faktor Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai di BPS Provinsi Sulawesi barat.
5. Faktor psikologis, sosial, fisik, serta finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi barat.

E. Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel – variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependent merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini disebut juga variabel terikat, dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Dimana kepuasan kerja adalah suatu pandang yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Siagian, 2010)
2. Variabel Independent adalah variabel yang menjadi sebab atau memengaruhi suatu variabel lain, variabel ini sering disebut dengan variabel bebas (X), dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah:

a. Faktor psikologis (X1)

Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan(As'ad 2012).

b. Faktor sosial (X2)

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya. (As'ad 2012).

c. Faktor fisik (X3)

Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial (X4)

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya (As'ad, 2012).

Berdasarkan uraian yang ada, secara ringkas suatu konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Operasional Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------------|---|--|--------|
| Faktor psikologis (X1) | Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsistensi terhadap pekerjaan 2. Minat dalam bekerja. 3. Ketentraman dalam bekerja. 4. Orientasi terhadap pekerjaan 5. Peran pekerjaan dalam pengembangan diri dan hubungan sosial 6. Kemanfaatan dalam bekerja 7. Pekerjaan mengembangkan keterampilan dan kemampuan 8. Keterampilan dalam bekerja | Likert |
| Faktor Sosial (X2) | Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan rekan kerja 2. Hubungan kerja dengan rekan kerja 3. Konsistensi penegakan aturan oleh atasan 4. Hubungan kerja dengan atasan 5. Pelatihan yang mengembangkan hubungan antar pegawai 6. Hubungan karyawan dengan perusahaan. 7. Kepuasan terhadap keputusan pimpinan 8. Keteladanan pimpinan | Likert |

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------------------------|---|---|---------------|
| <p>Faktor Fisik (X3)</p> | <p>Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan hasil pekerjaan dan Jenis tugas sesuai jabatan dan kemampuan 2. Pemahaman yang jelas mengenai tugas dan kewenangan 3. Sarana pendukung pekerjaan yang memadai. 4. Saran dan prasarana mendukung kelangsungan organisasi dan pencapaian tujuan 5. Pengaturan waktu. 6. Fleksibilitas dalam waktu bekerja 7. Desain ruangan 8. Tata letak ruangan mendukung aktifitas bekerja | <p>Likert</p> |
| <p>Faktor finansial (X4)</p> | <p>Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji/pendapatan yang sesuai 2. Gaji dibayarkan tepat waktu 3. Jaminan kesehatan. 4. Jaminan Pensiun 5. Fasilitas yang diberikan 6. Kenyamanan fasilitas 7. Keterbukaan dan keadilan dalam kenaikan jabatan 8. Promosi yang berdasarkan kinerja pegawai | <p>Likert</p> |

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Skala |
|-----------------------|--|---|--------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2012). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhap pekerjaan 2. Kepuasan pendapatan 3. Kepuasan atas tingkat tanggung jawab atas pekerjaan 4. Kepuasan akan jaminan pensiun 5. Kesempatan meningkatkan karir jabatan 6. Kepuasan atas promosi 7. Dukungan Manajemen 8. Motivasi 9. Tanggung jawab 10. Hubungan personal dengan rekan kerja | Likert |



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat yang terdiri dari faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kausalitas yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa variabel sebagai kerangka kerja yang mengintegrasikan kedua arah sebab akibat ke dalam perspektif konseptual (Shin, 2014).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat yang beralamat di jalan R.E. Martadinata nomor 10 Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada rentang waktu bulan April sampai dengan Mei 2019

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dalam penulisan ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Indriantoro dan Supomo, 2014), yaitu data yang diperoleh dari langsung responden mengenai faktor-faktor kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat

b. Data skunder

Data sekunder adalah data yang yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara, diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2014), data jenis ini dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter), baik yang terpublikasikan maupun tidak, data ini diperoleh dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang terkait.

D. Populasi Dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2016) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Badan pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 208 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Dalam penelitian ini seluruh populasi merupakan sampel. Jumlah pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat pada saat pelaksanaan pengambilan data adalah sebanyak 208 orang, namun jumlah pegawai yang memberikan data yang dapat diolah hanya sebanyak 147 orang, jumlah tersebut sudah memenuhi kecukupan sampel menurut menurut Slovin (Sugiyono, 2016):

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana: n = jumlah sampel; N = jumlah populasi; dan α = taraf signifikansi (0.05%). Dari persamaan ini diperoleh jumlah sampel minimum adalah 137, jumlah responden sebanyak 147 sudah melebihi jumlah sampel minimum.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian menggunakan metode pengambilan data terstruktur melalui responden untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan kuesioner.

Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan di antara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2011). Kuesioner disebarakan kepada responden melalui aplikasi *google form* yang dikirim kelalui surat elektronik (*e-mail*) yang dikirimkan ke seluruh pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Penentuan skala sikap responden atas pernyataan penelitian digunakan *Agree-Disagree Scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 5 (Martin et al., 2019). Skala pengukuran ini dipilih untuk memberikan keleluasaan responden dalam memberikan pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dialaminya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian yang diperoleh, dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Analisis yang dilakukan terhadap data penelitian meliputi:

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk

pengumpulan data pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat.

Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik Analisis Indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))$$

Dimana:

F1 = Persentase frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Persentase frekuensi responden yang menjawab 2

dst, F5 = Persentase frekuensi responden yang menjawab 5

Angka jawaban tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi mulai angka 1 hingga 5, sedangkan indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 1 hingga 100 dengan rentang sebesar 99, tanpa angka 0 (nol). Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*) maka rentang sebesar 99 dibagi tiga yang menghasilkan rentang sebesar 33 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Adapun kategori nilai indeks yang dihasilkan adalah :

1.00 – 34.00 = rendah

34.01 – 67.00 = sedang

67.01 – 100.00 = tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1, X_2, X_3, X_4 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Santoso, 2015).

Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari fasilitas kerja, pengawasan dan etos kerja, variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

dimana :

| | |
|---------------------------|---------------------|
| Y | = Kepuasan kerja |
| a | = konstanta |
| b_1, b_2, b_3 dan b_4 | = Koefisien Regresi |
| X_1 | = Faktor Psikologis |
| X_2 | = Faktor Sosial |
| X_3 | = Faktor Fisik |
| X_4 | = Faktor Finansial |

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

| | | | |
|---------------------|-------|-------------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) | dengan skor | : 5 |
| Setuju | (S) | dengan skor | : 4 |
| Cukup Setuju | (CS) | dengan skor | : 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | dengan skor | : 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | dengan skor | : 1 |

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4) Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Santoso, 2015).

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Santoso, 2015). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) (X) yaitu faktor psikologis (X1), faktor sosial (X2), faktor fisik (X3) dan faktor finansial (X4) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu kepuasan pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-1.
- 3) Menentukan formulasi Ho dan Ha.

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

- 4) Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut (Santoso, 2015)

$$f_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan :

f hitung = nilai f yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja (X1), pengawasan (X2) dan etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu aspek .

Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Selanjutnya dalam menganalisis data yang telah terkumpul, maka penulis menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu metode regresi linier berganda (Sugiyono, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat beralamat di jalan R. E. Martadinata No. 10 Kelurahan Simboro, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju merupakan lembaga pemerintah non kementerian pada tingkat Provinsi Sulawesi Barat, dibawah struktur Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang - Undang (UU) Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
2. Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.

3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

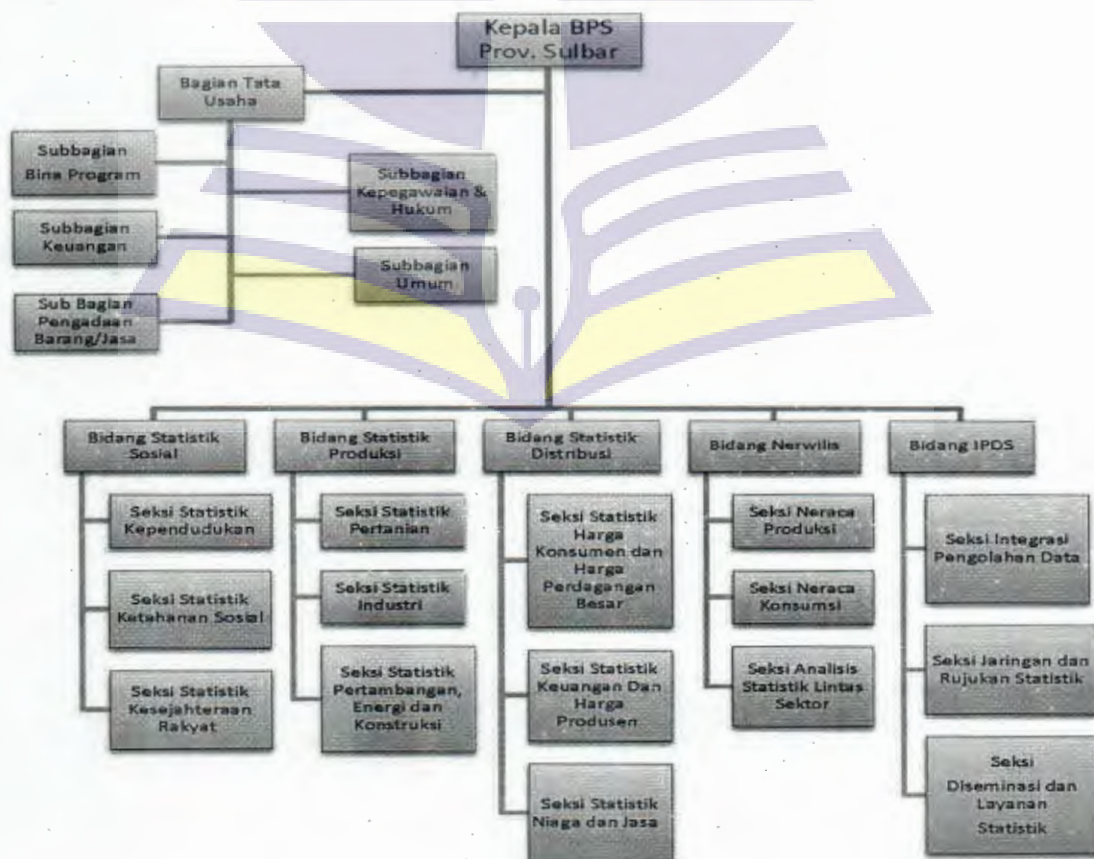
Badan Pusat Statistik memiliki Visi Pelopor data statistik terpercaya untuk semua, dalam meraih visi tersebut BPS menetapkan misi:

1. Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
2. Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik
3. Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan

Tugas, fungsi, dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan, di samping itu, BPS menjalankan fungsi melakukan pengkajian, penyusunan, dan perumusan kebijakan di bidang statistik; pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional; penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar; penetapan sistem statistik nasional; penetapan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statistik; dan

penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga. Adapun kewenangan BPS sesuai peraturan tersebut adalah melakukan penyusunan rencana nasional secara mikro di bidangnya, perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro, penetapan sistem informasi di bidangnya, penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.

**Gambar 4.1: Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik
Provinsi Sulawesi Barat**



Pelaksanaan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja berdasarkan Gambar 4.1, maka sesuai Keputusan Kepala BPS Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik di Daerah, telah ditentukan struktur organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat, yaitu:

1. Kepala

Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas memimpin Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat dalam menjalankan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang bertugas melakukan penyusunan rencana program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, pengadaan barang dan jasa, serta masalah kerumahtanggaan (umum).

3. Bidang Statistik Sosial

Bidang Statistik Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

4. Bidang Statistik Produksi

Bidang Statistik Produksi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.

5. Bidang Statistik Distribusi

Bidang Statistik Distribusi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi.

6. Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

Bidang Statistik Neraca Wilayah dan Analisis Statistik dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektoral.

7. Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

Bidang Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, mempunyai tugas melakukan integrasi pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

8. Struktur Instansi Vertikal BPS Tingkat Kabupaten/Kota

Di tingkat Kabupaten/Kota terdapat struktur BPS yang dibawah oleh BPS Provinsi Sulawesi Barat, dipimpin oleh kepala BPS Kabupaten dan menjalankan tugas dan fungsi seperti BPS di tingkat provinsi namun dengan skala kerja pada tingkat kabupaten/kota.

Kadaan Jumlah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1: Keadaan Jumlah Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

| No | Unit Kerja | Kepala BPS | Kepala Bidang/ Bagian | Kepala Sub Bagian | Staf | KSK | Jumlah |
|---------------|-------------------------------|------------|-----------------------|-------------------|-----------|-----------|------------|
| 1 | BPS Provinsi Sulawesi Barat | 1 | 6 | 18 | 29 | - | 54 |
| 2 | BPS Kabupaten Majene | 1 | - | 5 | 14 | 6 | 26 |
| 3 | BPS Kabupaten Polewali Mandar | 1 | - | 6 | 12 | 16 | 35 |
| 4 | BPS Kabupaten Mamasa | 1 | - | 3 | 12 | 15 | 26 |
| 5 | BPS Kabupaten Mamuju | 1 | - | 4 | 12 | 14 | 26 |
| 6 | BPS Kabupaten Pasangkayu | 1 | - | 2 | 12 | 9 | 26 |
| Jumlah | | 6 | 6 | 38 | 91 | 60 | 201 |

Sumber: Subbagian Kepegawaian BPS Provinsi Sulawesi Barat

Langkah pertama analisis data adalah melakukan analisis terhadap karakteristik responden sebagai objek penelitian. Analisis terhadap karakteristik responden ini dilakukan terhadap jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja dengan menggunakan tabel frekuensi. Berikut hasil analisis tersebut:

1. Jenis Kelamin Responden

Analisis terhadap jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui distribusi jenis kelamin responden pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 4.2: Distribusi Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------|--------------|
| Pria | 66 | 44,9 |
| Wanita | 81 | 55,1 |
| Jumlah | 147 | 100,0 |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan analisis distribusi frekuensi diketahui bahwa ternyata jenis kelamin responden pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat didominasi oleh wanita sebanyak 81 responden (55,1%) sedangkan yang Pria hanya berjumlah 66 responden (44,9%). Selisih jumlah responden berdasarkan jenis kelamin cukup signifikan, lebih dari 10% dan lebih didominasi wanita yang secara psikologis lebih bersifat feminin.

2. Umur Responden

Analisis terhadap umur dilakukan untuk mengetahui distribusi umur responden pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat. Berikut ini dapat dilihat data mengenai umur responden yang digambarkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3: Distribusi Umur Responden

| Umur (tahun) | Jumlah | Persentase |
|-------------------------|---------------|-------------------|
| <25 | 18 | 12,3 |
| 25-40 | 80 | 54,4 |
| 41-50 | 36 | 24,5 |
| >50 | 13 | 8,8 |
| Jumlah | 147 | 100,0 |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk umur responden pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi barat diketahui bahwa terdapat sebanyak 80 responden (54,4%) yang berumur 25 – 40 tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat didominasi oleh golongan usia produktif untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Pendidikan Responden

Analisis terhadap pendidikan dilakukan untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat

Tabel 4.4: Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

| Umur (th) | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------|--------------|
| S2 | 26 | 17,7 |
| S1/DIV | 74 | 50,3 |
| DI-DIII | 9 | 6,1 |
| SMA | 38 | 25,9 |
| Jumlah | 147 | 100,0 |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk tingkat pendidikan pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat diketahui bahwa terdapat sebanyak 74 orang responden (50,3%) yang berpendidikan Strata I/DIV, dan 26 orang responden (17,7%) berpendidikan strata 2, menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang telah mengenyam pendidikan tinggi, yang berarti memiliki karakteristik terpelajar.

4. Masa Kerja Responden

Analisis terhadap masa kerja dilakukan untuk mengetahui distribusi masa kerja responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk masa kerja responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat masih didominasi pegawai dengan masa kerja sampai dengan 10 tahun sebanyak 74 orang (50,35%) yang berarti relatif dengan masa kerja rendah.

Tabel 4.5: Distribusi Masa Kerja Responden

| Masa Kerja (th) | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------|--------------|
| 1 - 10 | 74 | 50,3 |
| 11 - 20 | 51 | 34,7 |
| 21 -30 | 17 | 11,6 |
| > 30 | 5 | 3,4 |
| Jumlah | 67 | 100,0 |

Sumber : Data diolah, 2019

B. Hasil

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Psikologis.

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Zhang *et al.* (2010) menemukan bahwa faktor psikologis memiliki hubungan positif dengan motivasi dan kreatifitas kerja. Setiap individu memiliki psikologis yang berbeda, hal ini terlihat dari sikap, bakat dan keterampilan. Jika psikologis Pegawai merasa tertekan, maka akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada cara mengerjakan tugas yang diberikan. BPS Provinsi Sulawesi Barat sebagai suatu entitas harus memberikan perasaan nyaman, tentram, dan kondusif agar Pegawai yang bekerja tidak merasa tertekan. Tanggapan masing-masing responden untuk variabel faktor psikologis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden untuk Faktor Psikologis

| Pernyataan Variabel | STS | | TS | | RG | | S | | SS | | Indeks | Rata-rata |
|---------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|--------|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X1.1 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 17 | 11.6 | 86 | 58.5 | 43 | 29.3 | 83.3 | 4.16 |
| X1.2 | 8 | 5.4 | 21 | 14.3 | 54 | 36.7 | 54 | 36.7 | 10 | 6.8 | 65.0 | 3.25 |
| X1.3 | 0 | 0 | 13 | 27.9 | 41 | 27.9 | 80 | 54.4 | 13 | 8.8 | 80.2 | 3.63 |
| X1.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 57 | 38.8 | 89 | 60.5 | 92.0 | 4.6 |
| X1.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 9.5 | 90 | 61.2 | 43 | 29.3 | 84.0 | 4.19 |
| X1.6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 35.4 | 95 | 64.6 | 92.9 | 4.64 |
| X1.7 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 11 | 7.5 | 87 | 59.2 | 48 | 32.7 | 84.8 | 4.24 |
| X1.8 | 0 | 0 | 2 | 1.4 | 35 | 23.8 | 83 | 56.5 | 27 | 18.4 | 78.4 | 3.91 |
| Rata-Rata Indeks | | | | | | | | | | | 82.6 | |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan nilai indeks untuk variabel faktor psikologis adalah 82,6. Berdasarkan kriteria pengelompokan, nilai indeks variabel kepuasan pada pekerjaan berada pada rentang 67,01 – 100 sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis dipersepsikan tinggi oleh responden BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil di atas disimpulkan bahwasannya faktor psikologis pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat. Faktor psikologis juga mendorong motivasi dan kreatifitas kerja (Zhang *et al.* 2010). Jika faktor psikologis Pegawai tidak dapat dikelola dengan baik maka sistem kerja Pegawai pada tersebut tidak akan berjalan dengan lancar.

2. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, sesama dengan atasan, maupun dengan

karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial di dalam dunia pekerjaan sangat memengaruhi kerja pegawai.

Jika interaksi antara pegawai dan pegawai lainnya, atau pegawai dengan atasan tidak berinteraksi dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan kurang kondusif dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan target perusahaan. Interaksi juga dapat dilakukan melalui kegiatan berbagi ilmu pengetahuan yang memiliki pengaruh baik pada kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (Tong, 2014).

Hasil perhitungan rata-rata nilai indeks untuk variabel faktor sosial adalah sebesar 80,6 %. Mengacu pada kriteria pengelompokan nilai indeks variabel kepuasan pada pekerjaan berada pada rentang 67,01 – 100,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada pekerjaan dipersepsikan tinggi oleh responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Sosial

| Pernyataan Variabel | STS | | TS | | RG | | S | | SS | | Indeks | Rata-rata |
|---------------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|--------|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X2.1 | 0 | 0 | 5 | 3.4 | 13 | 8.8 | 99 | 67.3 | 30 | 20.4 | 80.9 | 4.05 |
| X2.2 | 0 | 0 | 3 | 2 | 8 | 5.4 | 85 | 57.8 | 51 | 34.7 | 85.0 | 4.25 |
| X2.3 | 0 | 0 | 7 | 4.8 | 26 | 17.7 | 74 | 50.3 | 40 | 27.2 | 80.0 | 4.00 |
| X2.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 8.8 | 77 | 52.4 | 57 | 38.8 | 86.0 | 4.30 |
| X2.5 | 1 | 0.7 | 9 | 6.1 | 26 | 17.7 | 76 | 51.7 | 35 | 23.8 | 78.4 | 3.91 |
| X2.6 | 2 | 1.4 | 9 | 6.1 | 35 | 23.8 | 80 | 54.4 | 21 | 14.3 | 74.8 | 3.74 |
| X2.7 | 3 | 2 | 7 | 4.8 | 26 | 17.7 | 71 | 48.3 | 40 | 27.7 | 79.3 | 3.94 |
| X2.8 | 2 | 1.4 | 8 | 5.4 | 21 | 14.3 | 71 | 48.3 | 45 | 30.6 | 80.3 | 4.01 |
| Rata-Rata Indeks | | | | | | | | | | | 80.6 | |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai yang ada pada BPS Provinsi Sulawesi Barat. Jika faktor sosial Pegawai tidak dapat dikelola dengan baik oleh instansi maka sistem kerja Pegawai pada tersebut tidak akan berjalan dengan lancar. Kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan pengelolaan faktor sosial, sehingga dapat mendorong terjadinya interaksi antar pegawai yang mampu meningkatkan daya saing organisasi (Tong, 2014).

3. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan Pegawai, dan umur. Estetika lingkungan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan juga dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kinerja pegawai (Castaldo, 2017).

Faktor fisik Pegawai sangat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika pegawai sakit pekerjaan yang dilakukan tidak optimal berbeda dengan pegawai yang sehat, begitu juga lingkungan kerja akan berpengaruh pada Pegawai dalam melaksanakan tugas, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting dengan begitu perlu diadakan pengaturan maupun penataan pada pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak dan kebersihan. Studi Castaldo *et al.* (2017) pada lingkungan pabrik di musim gugur dan dingin menemukan bahwa kualitas udara, tingkat pencahayaan, dan suhu dalam ruangan yang normal membuat pekerja pabrik merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.8. : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Faktor Fisik

| Pernyataan Variabel | STS | | TS | | RG | | S | | SS | | Indeks | Rata-Rata |
|---------------------|-----|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|--------|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X3.1 | 0 | 0 | 4 | 2.7 | 21 | 14.3 | 98 | 66.7 | 24 | 16.3 | 79.3 | 3.97 |
| X3.2 | 1 | 0.7 | 4 | 2.7 | 26 | 17.7 | 89 | 60.5 | 27 | 18.4 | 78.6 | 3.93 |
| X3.3 | 2 | 1.4 | 12 | 8.2 | 25 | 17 | 84 | 57.1 | 24 | 16.3 | 75.8 | 3.79 |
| X3.4 | 0 | 0 | 8 | 5.4 | 26 | 17.7 | 83 | 56.5 | 30 | 20.4 | 78.4 | 3.91 |
| X3.5 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 16 | 10.9 | 88 | 59.9 | 42 | 28.6 | 83.3 | 4.16 |
| X3.6 | 7 | 4.8 | 18 | 12.2 | 38 | 25.9 | 68 | 46.3 | 16 | 10.9 | 69.3 | 3.46 |
| X3.7 | 0 | 0 | 9 | 6.1 | 28 | 19 | 84 | 57.1 | 26 | 17.7 | 77.3 | 3.86 |
| X3.8 | 2 | 1.4 | 6 | 4.1 | 32 | 21.8 | 78 | 53.1 | 29 | 19.7 | 77.1 | 3.86 |
| Rata-Rata Indeks | | | | | | | | | | | 77.4 | |

Sumber : Data diolah, 2019

Hasil perhitungan rata-rata nilai indeks untuk variabel faktor fisik adalah sebesar 77.4 %. Mengacu pada kriteria pengelompokan, nilai indeks variabel kepuasan pada pekerjaan berada pada rentang 67,01 – 100,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada pekerjaan dipersepsikan tinggi oleh responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya faktor fisik Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai yang ada pada BPS Provinsi Sulawesi Barat. Jika faktor fisik Pegawai tidak dapat terpenuhi oleh pihak Unit kerja instansi maka sistem kerja Pegawai pada tersebut tidak akan berjalan dengan lancar.

4. Hasil Penelitian Deskriptif Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan Pegawai meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi dan fasilitas yang diberikan. Di dalam dalam suatu Unit kerja instansi fasilitas merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas bagi Pegawai begitu juga dengan gaji karena gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan Pegawai. Penelitian Islam *et al.*(2016) menemukan bahwa gaji merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal berbeda di peroleh dari penelitian Salisu *et al.*(2015) yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi kerja dalam bentuk jaminan pensiun menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kinerja.

Tabel 4.9 : Rekapitulasi tanggapan responden variabel faktor finansial

| Vb Pernyataan Variabel | STS | | TS | | RG | | S | | SS | | Indeks (%) | Rata- rata |
|------------------------------|-----|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|---------------|---------------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| X4.1 | 0 | 0 | 6 | 4.1 | 22 | 15 | 94 | 63.9 | 25 | 17 | 78.8 | 3.94 |
| X4.2 | 0 | 0 | 5 | 3.4 | 23 | 15.6 | 92 | 62.6 | 27 | 18.4 | 79.2 | 3.96 |
| X4.3 | 1 | 0.7 | 1 | 0.7 | 15 | 10.2 | 86 | 58.5 | 44 | 29.9 | 83.3 | 4.16 |
| X4.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 8.2 | 87 | 59.2 | 48 | 32.7 | 84.9 | 4.24 |
| X4.5 | 2 | 1.4 | 1 | 0.7 | 18 | 12.2 | 96 | 65.3 | 30 | 20.4 | 80.5 | 4.02 |
| X4.6 | 1 | 0.7 | 5 | 3.4 | 25 | 17 | 93 | 63.3 | 23 | 15.6 | 78.0 | 3.90 |
| X4.7 | 2 | 1.4 | 2 | 1.4 | 21 | 14.3 | 84 | 57.1 | 38 | 25.9 | 81.0 | 4.05 |
| X4.8 | 1 | 0.7 | 4 | 2.7 | 32 | 21.8 | 76 | 51.7 | 34 | 23.1 | 78.8 | 3.94 |
| Rata-Rata Indeks | | | | | | | | | | | 80.5 | |

Sumber : Data diolah, 2019

Promosi jabatan di dalam suatu Unit kerja instansi dapat dilakukan untuk Pegawai baru dan Pegawai yang sudah lama bekerja pada tersebut dan bagi Pegawai yang baru promosi jabatan dapat disesuaikan berdasarkan tingkat pendidikan. Keadilan dalam memperoleh promosi jabatan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ma *et al.* 2015). Tabel 4.9 di atas menampilkan rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel faktor finansial yang diwakili delapan pernyataan.

Berdasarkan hasil diatas rata-rata indeks tanggapan responden terhadap faktor finansial adalah sebesar 80,5% Mengacu pada kriteria pengelompokan, nilai indeks variabel faktor finansial berada pada rentang 67,01-100,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor finansial dipersepsikan tinggi oleh responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

5. Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2012), dengan kata lain sejauh mana pekerjaan yang dijalankan memuaskan pegawai yang menjalankannya.

Pegawai dengan keahlian dan kinerja baik yang merasa tidak puas akan berpengaruh buruk bagi unit kerja instansi yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai atau membuat pegawai tersebut keluar mencari pekerjaan lainnya (Park *et al.* 2017). Untuk itu pihak harus memperhatikan Pegawai melalui komunikasi antara Pegawai dengan atasan dan mendengarkan keluhan – keluhan para Pegawai agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan pihak unit kerja.

Tabel 4.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Pegawai

| Pernyataan Variabel | STS | | TS | | RG | | S | | SS | | Indeks | Rata-rata |
|---------------------|-----|-----|----|-----|----|------|-----|------|----|------|--------|-----------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| Y1 | 1 | 0.7 | 3 | 2 | 26 | 17.7 | 95 | 64.6 | 22 | 15 | 78.2 | |
| Y2 | 0 | 0 | 5 | 3.4 | 28 | 19 | 93 | 63.3 | 21 | 14.3 | 77.7 | |
| Y3 | 0 | 0 | 6 | 4.1 | 24 | 16.3 | 90 | 61.2 | 27 | 18.4 | 78.8 | |
| Y4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 8.8 | 88 | 59.9 | 46 | 31.3 | 84.5 | |
| Y5 | 3 | 2 | 1 | 0.7 | 18 | 12.2 | 87 | 59.2 | 38 | 25.9 | 81.3 | |
| Y6 | 1 | 0.7 | 7 | 4.8 | 61 | 41.5 | 63 | 42.9 | 15 | 10.2 | 71.5 | |
| Y7 | 0 | 0 | 4 | 2.7 | 36 | 24.5 | 92 | 62.6 | 15 | 10.2 | 76.1 | |
| Y8 | 0 | 0 | 4 | 2.7 | 38 | 25.9 | 87 | 59.2 | 18 | 12.2 | 76.2 | |
| Y9 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 18 | 12.2 | 100 | 68 | 28 | 19 | 81.0 | |
| Y10 | 0 | 0 | 1 | 0.7 | 15 | 10.2 | 92 | 62.6 | 39 | 26.5 | 83.0 | |
| Rata-Rata Indeks | | | | | | | | | | | 78.8 | |

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 bahwa rata-rata indeks tanggapan responden terhadap faktor finansial adalah sebesar 78,8%. Mengacu pada kriteria pengelompokan, nilai indeks variabel faktor finansial berada pada rentang 67,01 – 100,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan tinggi oleh responden pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat.

C. Pembahasan

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid, valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Kepuasan Kerja) Dan Variabel Independen (Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Dan Faktor Finansial).

| Variabel | Item variabel | Korelasi | Keputusan |
|---------------------------|---------------|----------|-----------|
| Faktor psikologis (X1) | X1.1 | 0,614 | Valid |
| | X1.2 | 0,602 | Valid |
| | X1.3 | 0,734 | Valid |
| | X1.4 | 0,614 | Valid |
| | X1.5 | 0,670 | Valid |
| | X1.6 | 0,524 | Valid |
| | X1.7 | 0,532 | Valid |
| | X1.8 | 0,709 | Valid |
| Faktor Sosial (X2) | X2.1 | 0,648 | Valid |
| | X2.2 | 0,620 | Valid |
| | X2.3 | 0,871 | Valid |
| | X2.4 | 0,792 | Valid |
| | X2.5 | 0,679 | Valid |
| | X2.6 | 0,805 | Valid |
| | X2.7 | 0,891 | Valid |
| | X2.8 | 0,871 | Valid |
| Faktor fisik (X3) | X3.1 | 0,587 | Valid |
| | X3.2 | 0,620 | Valid |
| | X3.3 | 0,730 | Valid |
| | X3.4 | 0,710 | Valid |
| | X3.5 | 0,641 | Valid |
| | X3.6 | 0,611 | Valid |
| | X3.7 | 0,704 | Valid |
| | X3.8 | 0,704 | Valid |
| Faktor finansial (X4) | X4.1 | 0,663 | Valid |
| | X4.2 | 0,645 | Valid |
| | X4.3 | 0,521 | Valid |
| | X4.4 | 0,544 | Valid |
| | X4.5 | 0,642 | Valid |
| | X4.6 | 0,700 | Valid |
| | X4.7 | 0,659 | Valid |
| | X4.8 | 0,716 | Valid |
| Kepuasan kerja (Y) | Y1 | 0,574 | Valid |
| | Y2 | 0,624 | Valid |
| | Y3 | 0,736 | Valid |
| | Y4 | 0,632 | Valid |
| | Y5 | 0,595 | Valid |
| | Y6 | 0,551 | Valid |
| | Y7 | 0,645 | Valid |
| | Y8 | 0,637 | Valid |
| | Y9 | 0,698 | Valid |
| | Y10 | 0,662 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil pengolahan SPSS untuk data yang diperoleh diketahui nilai r tabel untuk populasi sebanyak 147 adalah 0,159. Nilai koefisiensi korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel, dengan ketentuan :

- a. Jika r Hitung $\geq r$ tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika r Hitung $\leq r$ tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Hasil uji reabilitas data yang telah dilakukan melalui program SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik cronbach alpha. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliable atau dapat dipercaya apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6.

Tabel 4.12: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.

| Variabel | Item | <i>Cronbach's alpha</i> | Keterangan |
|------------------------|------|-------------------------|------------------|
| Faktor psikologis (X1) | 8 | 0,765 | <i>Reliable</i> |
| Faktor sosial (X2) | 8 | 0,904 | <i>Reliable</i> |
| Faktor fisik (X3) | 8 | 0,813 | <i>Reliabele</i> |
| Faktor finansial (X4) | 8 | 0,792 | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan kerja (Y) | 10 | 0,832 | <i>Reliable</i> |

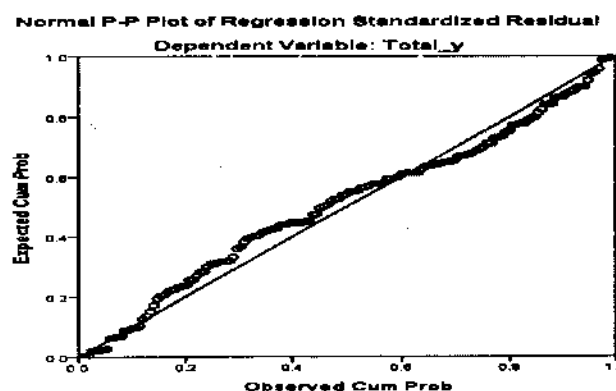
Sumber : Data diolah, 2019

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa koefisien alpha untuk variabel Faktor Psikologis (X1) sebesar $0,765 > 0,6$. Variabel Faktor Sosial (X2) sebesar $0,904 > 0,6$. Untuk variabel Faktor Fisik (X3) sebesar $0,813 > 0,6$. Variabel faktor finansial sebesar $0,792 > 0,6$. Dan untuk variabel kepuasan kerja (Y) memiliki koefisien sebesar $0,832 > 0,6$. Dengan demikian uji reliabilitas untuk semua instrument memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini *reliable*.

3. Uji Normalitas Data

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat grafik Normal *p-p plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Dependen.



Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari gambar grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas, dengan demikian uji asumsi klasik normalitas untuk analisis regresi berganda sudah terpenuhi atau nilai residual terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Pada dasarnya multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antar beberapa variabel atau semua variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Asumsi multikolinieritas terpenuhi dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* $> 0,10$ maka bebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.13 : Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Psikologis | .478 | 2.092 |
| | Sosial | .492 | 2.034 |
| | Fisik | .402 | 2.489 |
| | Finansial | .523 | 1.912 |

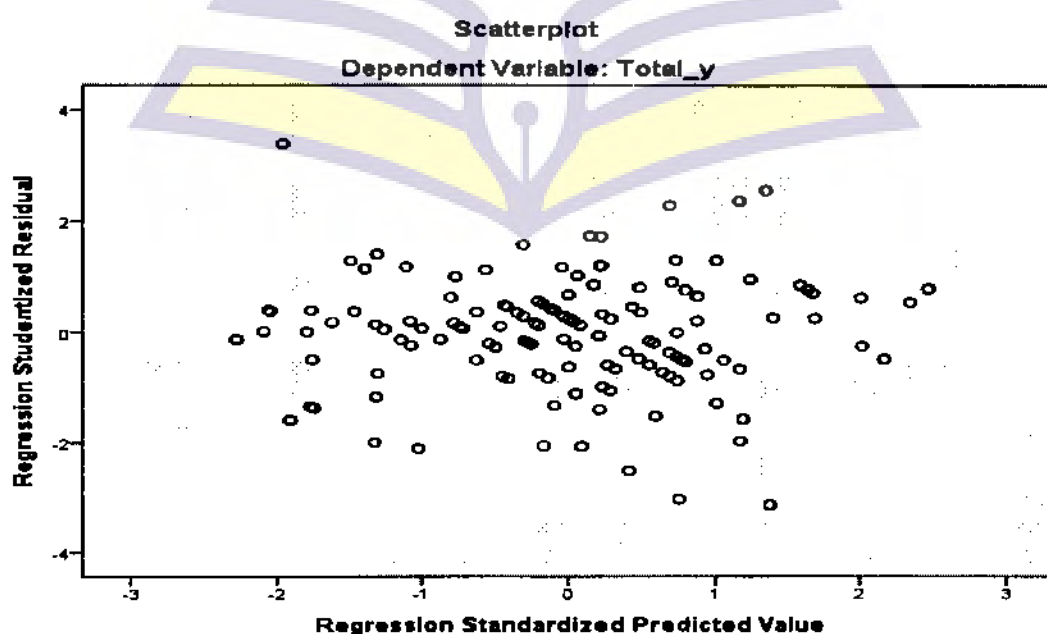
Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel faktor psikologis sebesar 0,478 dan VIF sebesar 2,092, nilai *tolerance* untuk variabel faktor sosial sebesar 0,492 dan VIF sebesar 2,034, nilai *tolerance* untuk variabel faktor fisik 0,402 dan VIF sebesar 2.489, dan nilai *tolerance* untuk variabel faktor finansial 0,523 dan VIF 1,912. Dari hasil perhitungan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent dengan regresi kepuasan kerja sebagai variabel dependent dan faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial sebagai variabel independent.

Tabel 4.14 : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 3.776 | 2.183 |
| | Psikologis | .223 | .085 |
| | Sosial | .193 | .057 |
| | Fisik | .192 | .074 |
| | Finansial | .503 | .075 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 3,776 + 0,223X_1 + 0,193X_2 + 0,192X_3 + 0,503X_4$$

Interprestasi regresi diatas sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 3,776. Artinya adalah apabila faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial diasumsikan nol (0), maka diasumsikan kepuasan kerja sebesar 1,648.
- 2) Nilai koefisien regresi faktor psikologis sebesar 0,223. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel psikologis sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 22% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi faktor sosial sebesar 0,193. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel sosial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 19% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Nilai koefisien regresi faktor fisik sebesar 0,192. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 19% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 5) Nilai koefisien regresi faktor finansial sebesar 0,503. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel finansial sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 50% dengan asumsi variabel lain tetap.

Secara umum faktor-faktor tersebut diatas memengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian ini dapat diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kesalahan (α) yang ditentukan adalah 5% membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Sebaliknya, apabila F hitung $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 : Rekapitulasi Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1855.016 | 4 | 463.754 | 83.306 | .000 ^a |
| Residual | 790.494 | 142 | 5.567 | | |
| Total | 2645.510 | 146 | | | |

a. Predictors: (Constant), Finansial, Sosial, Fisik, Psikologis

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Pada tabel 4.15 diperoleh hasil F hitung $83,306 >$ F tabel pada $df(4; 142; 0,05)$ sebesar 2,44 dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari uji F adalah bahwa variabel independen yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.

c. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, perlu untuk diketahui apakah variabel independen (faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk mengetahui hasil dari uji parsial maka ditentukan tingkat signifikan sebesar 5%.

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis diterima
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis ditolak

Tabel 4.16 : Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3.776 | 2.183 | | 1.729 | .086 | | |
| 1 Total_x1 | .223 | .085 | .173 | 2.615 | .010 | .478 | 2.092 |
| Total_x2 | .193 | .057 | .219 | 3.353 | .001 | .492 | 2.034 |
| Total_x3 | .192 | .074 | .188 | 2.593 | .011 | .402 | 2.489 |
| Total_x4 | .503 | .075 | .425 | 6.698 | .000 | .523 | 1.912 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.16, diperoleh hasil pengujian parsial sebagai berikut :

- 1) Psikologis. Diketahui t hitung (2,615) > t tabel (1,655) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya variabel psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Sosial. Diketahui t hitung (3,353) > t tabel (1,655) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Fisik. Diketahui t hitung (2,593) > t tabel (1,655) dan Sig. (0,011) < 0,05. Artinya variabel fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 4) Finansial. Diketahui t hitung (6,698) > t tabel (1,655) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor finansial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (6,698) dan nilai signifikansinya paling kecil (0,000).

d. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Cara memperoleh nilai variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki nilai koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17 : Rekapitulasi Hasil Koefisien Determinasi.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .837 ^a | .701 | .693 | 2.35942 |

a. Predictors: (Constant), Finansial, Sosial, Fisik, Psikologis

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 4.17 diketahui nilai R sebesar 0,837 artinya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat karena nilai R^2 (0,701) > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan nilai Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,701 menunjukkan bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat dengan pengaruh sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta menyampaikan saran – saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi pihak Unit kerja instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.
2. Faktor psikologis yang meliputi ketentraman dalam bekerja, keterampilan, serta orientasi dalam bekerja, memiliki tingkat persepsi tertinggi dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.
3. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat memperoleh persepsi tanggapan yang tinggi.
4. Hasil uji t (Uji parsial) menunjukkan bahwa faktor yang berperan sangat penting bagi kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah faktor finansial yang terdiri dari pemberian kompensasi, promosi, jaminan kesehatan dan jaminan sosial.

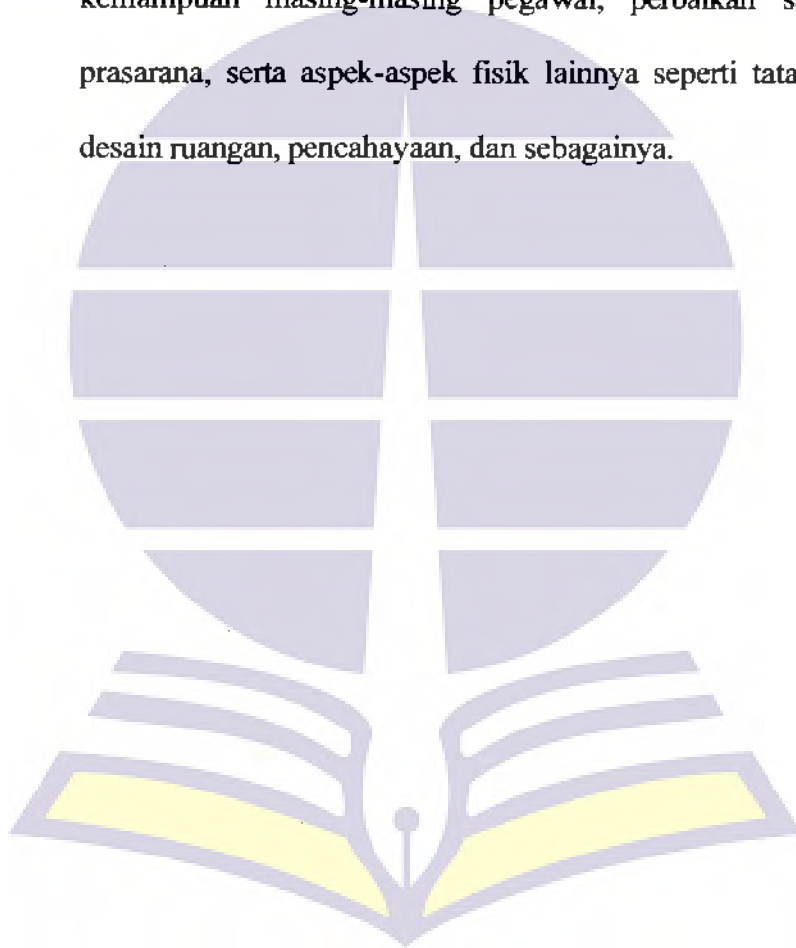
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, terdapat beberapa saran yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai pada BPS Provinsi Sulawesi Barat antara lain:

1. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus terus diupayakan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat untuk mendorong perbaikan kinerja dan produktivitas pegawai, serta mencegah terciptanya kondisi yang kurang menguntungkan bagi organisasi seperti tingginya tingkat *turnover* pegawai, serta berbagai bentuk pelampiasan ketidakpuasan yang merugikan organisasi.
2. Faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan pegawai adalah faktor finansial, sehingga kebijakan pada aspek finansial akan meningkatkan kepuasan pegawai, seperti kebijakan terkait peningkatan tarif gaji dan tunjangan, keadilan dalam kebijakan promosi, jaminan kesehatan dan sebagainya.
3. Implementasi kebijakan yang dapat diterapkan pada faktor-faktor lainnya:
 - a. Faktor psikologis dapat berupa bimbingan mental bagi pegawai, pembinaan kerohanian melalui pendekatan nilai-nilai agama, penciptaan kondisi yang aman dan menyenangkan.
 - b. Faktor sosial dapat dilakukan dengan membuat program yang meningkatkan kualitas hubungan antar pegawai seperti kunjungan berkala, bantuan musibah bagi pegawai, kegiatan informal bersama,

pemberian apresiasi dalam bentuk ucapan selamat atau ucapan belasungkawa untuk yang berduka.

- c. Faktor fisik dapat berupa pemenuhan fasilitas yang memudahkan pekerjaan, penyesuaian atas beban kerja pegawai dengan kemampuan masing-masing pegawai, perbaikan sarana dan prasarana, serta aspek-aspek fisik lainnya seperti tata letak dan desain ruangan, pencahayaan, dan sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2012). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Danish RQ, Ali N, Ali HF, Humayon AA, Ahmad MB, Gohar A. (2019). Spirit and Innovation at Work in Software Houses of Pakistan: How Does Job Satisfaction Intervene the Relationship?. *European Online Journal of Natural and Social Sciences 2019, Vol. 8, 66-78*.
- Castaldo VL, Pigliautile I, Rosso F, Pisello AL, Cotana F. (2017). Investigation of the impact of subjective and physical parameters on the indoor comfort of occupants: a case study in central Italy. *Energy Procedia 126 (201709) 131-138*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Budianto AT, Katini A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang, vol. 3, 100-124*.
- Hasanah. (2015). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*.
- Hasibuan SP, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntandi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Islam N, Sha GC. (2016). Job satisfaction of bank officers in Bangladesh. *papers.ssrn.com- SSRN 2856224, 2016*.
- Ma L, Tang H, Yan B. (2015). Public Employees' Perceived Promotion Channels in Local China: Merit-based or Guanxi-orientated?. *Australian Journal of Public Administration, vol. 74, no. 3, pp. 283-297*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martin LA, Seewald M, Johnson TRB, Harris LH. (2019). Trusted Colleagues or Incompetent Hacks? Development of the Attitudes About Abortion-Providing Physicians Scale. *Whijournal 1-9*.
- Mas'ud, Imam dan Reva Mayni Srengga. (2011). Analisis Rasio Keuangan untuk Memprediksi Kondisi Financial Distress Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*.
- Park J, Chae H, Kim HJ. (2017). When and Why High Performers Feel Job Dissatisfaction: A Resource Flow Approach. *Social Behavior and Personality Journal Chosun University, Vol 45(4), 617-628*.
- Siswanto, Bambang. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia, Vol. 7 No. 2, 77-87*.
- Rosalina, Dahlia. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan*. Thesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Salisu JB, Chinyio E, Suresh. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review, Volume 6 Number*.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shin D, Konrad AM. (2014). Causality Between High-Performance Work Systems and Organizational Performance. *Journal of Management, Vol. XX No. X, 1-25*.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sobirin, Achmad. (2016). *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka

- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Supartini, Ni Wayan. Kirya, Ketut. Indriyani, Luh. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undhiksa*.
- Tong C. (2014). The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organizational culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies 2014, Vol. 5, No. 18*.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Usman F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Vol. 11 (2) 2019, 123-142*.
- Zhang X, Bartol KM. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: the Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal 2010, Vol. 53, No. 1, 107–128*.



KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Faktor Psikologis (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Faktor Psikologis.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | RG (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Saya konsisten terhadap pekerjaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya Lebih menikmati pekerjaan saya dari pada waktu luang saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya merasa menemukan ketentraman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan unit kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya senang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Keragaman keterampilan atau kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Saya terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2. Variabel Faktor Sosial (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Faktor Sosial.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | RG (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Hubungan saya dengan rekan kerja lainnya berjalan dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan -- aturan bagi saya dan pegawai lainnya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Unit kerja instansi memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Unit kerja instansi memberikan umpan balik terhadap kemajuan karir Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Saya puas dengan kemampuan pimpinan dalam pengambilan keputusan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Variabel Faktor Fisik (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Faktor Fisik. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | RG (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Hasil pekerjaan dan jenis tugas yang saya kerjakan sesuai dengan jabatan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Pimpinan memberikan pemahaman akan tugas dan wewenang saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan sangat memadai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Sarana dan prasarana sangat memadai untuk kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Pengaturan waktu Ditempat saya bekerja sudah ditetapkan oleh pihak unit kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Unit kerja instansi memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja bagi setiap Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi Secara informal dengan rekan kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Tata letak ruangan sangat membantu dalam aktifitas kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Variabel Faktor Finansial (X4)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Faktor Finansial.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | RG (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Pendapatan yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Gaji dan tunjangan saya peroleh secara konsisten dan tepat waktu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Unit kerja instansi memberikan jaminan kesehatan kepada para Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Jaminan pemberian pensiun diberikan sesuai dengan pengabdian kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Fasilitas-fasilitas yang disediakan Unit kerja instansi menunjang aktifitas kerja atau pekerjaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Fasilitas kerja yang saya gunakan nyaman dan memadai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Proses kenaikan jabatan di Unit kerja instansi terbuka bagi siapa saja yang potensi tanpa diskriminasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja Pegawai | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | STS (1) | TS (2) | RG (3) | S (4) | SS (5) |
| 1 | Saya puas dengan pekerjaan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Saya merasa Senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Saya merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Unit kerja instansi memberikan kesempatan seluas – luasnya bagi setiap pegawai untuk dapat naik jabatan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Jika saya Melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Para manajer yang saya bekerja untuk mereka memberikan dukungan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Para manajer yang Saya bekerja untuk mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Saya menikmati bekerja dengan teman – teman saya disini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

LAMPIRAN 2

Output Hasil Olah Data SPSS

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | Total x1 |
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | .298** | .345** | .351** | .257** | .256** | .145 | .434** | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .002 | .002 | .081 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.2 | Pearson Correlation | .298** | 1 | .501** | .082 | .318** | .045 | .037 | .257** | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .328 | .000 | .585 | .658 | .002 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.3 | Pearson Correlation | .345** | .501** | 1 | .306** | .416** | .184* | .275** | .436** | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .028 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.4 | Pearson Correlation | .351** | .082 | .306** | 1 | .380** | .484** | .377** | .437** | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .328 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.5 | Pearson Correlation | .257** | .318** | .416** | .380** | 1 | .343** | .342** | .393** | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.6 | Pearson Correlation | .256** | .045 | .184* | .484** | .343** | 1 | .406** | .306** | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .585 | .028 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.7 | Pearson Correlation | .145 | .037 | .275** | .377** | .342** | .406** | 1 | .323** | .532** |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .658 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x1.8 | Pearson Correlation | .434** | .257** | .436** | .437** | .393** | .306** | .323** | 1 | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| Total_x1 | Pearson Correlation | .614** | .602** | .734** | .614** | .670** | .524** | .532** | .709** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 147 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 147 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .785 | 8 |

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | | Total x2 |
|----------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 | Total x2 |
| x2.1 | Pearson Correlation | 1 | .519 ^{**} | .573 ^{**} | .468 ^{**} | .192 [*] | .389 ^{**} | .523 ^{**} | .492 ^{**} | .648 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .020 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.2 | Pearson Correlation | .519 ^{**} | 1 | .499 ^{**} | .505 ^{**} | .311 ^{**} | .402 ^{**} | .388 ^{**} | .398 ^{**} | .620 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.3 | Pearson Correlation | .573 ^{**} | .499 ^{**} | 1 | .725 ^{**} | .428 ^{**} | .629 ^{**} | .799 ^{**} | .747 ^{**} | .871 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.4 | Pearson Correlation | .468 ^{**} | .505 ^{**} | .725 ^{**} | 1 | .487 ^{**} | .522 ^{**} | .649 ^{**} | .633 ^{**} | .792 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.5 | Pearson Correlation | .192 [*] | .311 ^{**} | .428 ^{**} | .487 ^{**} | 1 | .603 ^{**} | .545 ^{**} | .538 ^{**} | .679 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.6 | Pearson Correlation | .389 ^{**} | .402 ^{**} | .629 ^{**} | .522 ^{**} | .603 ^{**} | 1 | .689 ^{**} | .664 ^{**} | .805 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.7 | Pearson Correlation | .523 ^{**} | .388 ^{**} | .799 ^{**} | .649 ^{**} | .545 ^{**} | .689 ^{**} | 1 | .830 ^{**} | .891 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x2.8 | Pearson Correlation | .492 ^{**} | .398 ^{**} | .747 ^{**} | .633 ^{**} | .538 ^{**} | .664 ^{**} | .830 ^{**} | 1 | .871 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| Total_x2 | Pearson Correlation | .648 ^{**} | .620 ^{**} | .871 ^{**} | .792 ^{**} | .679 ^{**} | .805 ^{**} | .891 ^{**} | .871 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 147 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 147 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .904 | 8 |

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | x3.1 | x3.2 | x3.3 | x3.4 | x3.5 | x3.6 | x3.7 | x3.8 | Total_x3 |
| x3.1 | Pearson Correlation | 1 | .462** | .307** | .311** | .350** | .310** | .251** | .273** | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .001 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.2 | Pearson Correlation | .462** | 1 | .283** | .283** | .293** | .478** | .278** | .257** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .001 | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.3 | Pearson Correlation | .307** | .283** | 1 | .684** | .398** | .288** | .440** | .457** | .730** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.4 | Pearson Correlation | .311** | .283** | .684** | 1 | .407** | .164* | .417** | .528** | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | | .000 | .047 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.5 | Pearson Correlation | .350** | .293** | .398** | .407** | 1 | .281** | .411** | .438** | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.6 | Pearson Correlation | .310** | .478** | .288** | .164* | .281** | 1 | .347** | .204* | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .047 | .001 | | .000 | .013 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.7 | Pearson Correlation | .251** | .278** | .440** | .417** | .411** | .347** | 1 | .580** | .704** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x3.8 | Pearson Correlation | .273** | .257** | .457** | .528** | .438** | .204* | .580** | 1 | .704** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .000 | .000 | .000 | .013 | .000 | | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| Total_x3 | Pearson Correlation | .587** | .620** | .730** | .710** | .641** | .611** | .704** | .704** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 147 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 147 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813 | 9 |

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | x4 1 | x4 2 | x4 3 | x4 4 | x4 5 | x4 6 | x4 7 | x4 8 | Total_x4 |
| x4.1 | Pearson Correlation | 1 | .737** | .137 | .303** | .248** | .428** | .277** | .281** | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .088 | .000 | .003 | .000 | .001 | .001 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.2 | Pearson Correlation | .737** | 1 | .158 | .158 | .280** | .350** | .316** | .310** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .054 | .056 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.3 | Pearson Correlation | .137 | .158 | 1 | .428** | .222** | .229** | .198* | .337** | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | .088 | .054 | | .000 | .007 | .005 | .018 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.4 | Pearson Correlation | .303** | .158 | .428** | 1 | .318** | .284** | .247** | .179* | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .055 | .000 | | .000 | .000 | .003 | .030 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.5 | Pearson Correlation | .248** | .280** | .222** | .318** | 1 | .663** | .245** | .343** | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .007 | .000 | | .000 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.6 | Pearson Correlation | .428** | .350** | .229** | .284** | .663** | 1 | .258** | .364** | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | | .002 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.7 | Pearson Correlation | .277** | .316** | .198* | .247** | .245** | .259** | 1 | .713** | .659** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .018 | .003 | .003 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| x4.8 | Pearson Correlation | .281** | .310** | .337** | .179* | .343** | .364** | .713** | 1 | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .030 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| Total_x4 | Pearson Correlation | .663** | .645** | .521** | .544** | .642** | .700** | .659** | .716** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 147 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 147 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .792 | 8 |

Correlations

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | y.1 | y.2 | y.3 | y.4 | y.5 | y.6 | y.7 | y.8 | y.9 | y.10 | Total_y |
| y.1 | Pearson Correlation | 1 | .734** | .298** | .235** | .102 | .202 | .193 | .275** | .340** | .278** | .574** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .004 | .220 | .014 | .019 | .001 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.2 | Pearson Correlation | .734** | 1 | .398** | .286** | .278** | .115 | .182 | .251** | .363** | .372** | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .001 | .186 | .028 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.3 | Pearson Correlation | .298** | .398** | 1 | .501** | .483** | .327** | .373** | .345** | .468** | .444** | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.4 | Pearson Correlation | .235** | .286** | .501** | 1 | .449** | .287** | .311** | .278** | .360** | .358** | .632** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.5 | Pearson Correlation | .102 | .278** | .483** | .449** | 1 | .219** | .313** | .207 | .298** | .329** | .585** |
| | Sig. (2-tailed) | .220 | .001 | .000 | .000 | | .008 | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.6 | Pearson Correlation | .202 | .115 | .327** | .287** | .219** | 1 | .435** | .238** | .268** | .283** | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .186 | .000 | .000 | .008 | | .000 | .004 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.7 | Pearson Correlation | .193 | .182 | .373** | .311** | .313** | .435** | 1 | .555** | .373** | .368** | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .028 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.8 | Pearson Correlation | .275** | .251** | .345** | .278** | .207 | .238** | .555** | 1 | .588** | .384** | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .000 | .001 | .012 | .004 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.9 | Pearson Correlation | .340** | .363** | .468** | .360** | .298** | .298** | .373** | .588** | 1 | .457** | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| y.10 | Pearson Correlation | .278** | .372** | .444** | .358** | .329** | .283** | .368** | .384** | .457** | 1 | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| Total_y | Pearson Correlation | .574** | .624** | .736** | .832** | .585** | .551** | .645** | .637** | .698** | .662** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 147 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 147 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .832 | 10 |

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|---------|----------------|-----|
| Total_y | 39.4082 | 4.25675 | 147 |
| Total_x1 | 32.65 | 3.314 | 147 |
| Total_x2 | 32.21 | 4.849 | 147 |
| Total_x3 | 30.95 | 4.152 | 147 |
| Total_x4 | 32.22 | 3.597 | 147 |

Correlations

| | | Total_y | Total_x1 | Total_x2 | Total_x3 | Total_x4 |
|---------------------|----------|---------|----------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | Total_y | 1.000 | .634 | .651 | .715 | .739 |
| | Total_x1 | .634 | 1.000 | .671 | .614 | .468 |
| | Total_x2 | .651 | .671 | 1.000 | .594 | .480 |
| | Total_x3 | .715 | .614 | .594 | 1.000 | .685 |
| | Total_x4 | .739 | .468 | .480 | .685 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Total_y | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Total_x1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Total_x2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Total_x3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | Total_y | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| | Total_x1 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| | Total_x2 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| | Total_x3 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |
| | Total_x4 | 147 | 147 | 147 | 147 | 147 |

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1855.016 | 4 | 463.754 | 83.306 | .000 ^b |
| | Residual | 790.494 | 142 | 5.567 | | |
| | Total | 2645.510 | 146 | | | |

a. Dependent Variable: Total_y

b. Predictors: (Constant), Total_x4, Total_x1, Total_x2, Total_x3

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 3.778 | 2.183 | | 1.729 | .086 | | |
| 1 Total_x1 | .223 | .085 | .173 | 2.615 | .010 | .478 | 2.092 |
| Total_x2 | .193 | .057 | .219 | 3.353 | .001 | .492 | 2.034 |
| Total_x3 | .192 | .074 | .189 | 2.599 | .011 | .402 | 2.489 |
| Total_x4 | .503 | .075 | .425 | 6.696 | .000 | .523 | 1.912 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .837 ^a | .701 | .693 | 2.35942 |

a. Predictors: (Constant), Total_x4, Total_x1, Total_x2, Total_x3

Coefficient Correlations^a

| Model | | Total_x4 | Total_x1 | Total_x2 | Total_x3 | |
|-------|--------------|----------|----------|----------|----------|-------|
| 1 | Correlations | Total_x4 | 1.000 | -.021 | -.100 | -.535 |
| | | Total_x1 | -.021 | 1.000 | -.477 | -.294 |
| | | Total_x2 | -.100 | -.477 | 1.000 | -.209 |
| | | Total_x3 | -.535 | -.294 | -.209 | 1.000 |
| 1 | Covariances | Total_x4 | .008 | .000 | .000 | -.003 |
| | | Total_x1 | .000 | .007 | -.002 | -.002 |
| | | Total_x2 | .000 | -.002 | .003 | -.001 |
| | | Total_x3 | -.003 | -.002 | -.001 | .008 |

a. Dependent Variable: Total_y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | | | (Constant) | Total_x1 | Total_x2 | Total_x3 | Total_x4 |
| 1 | 1 | 4.972 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| 1 | 2 | .012 | 20.573 | .22 | .00 | .54 | .00 | .04 |
| | 3 | .009 | 23.883 | .23 | .05 | .09 | .34 | .12 |
| | 4 | .005 | 32.325 | .00 | .28 | .23 | .34 | .55 |
| | 5 | .003 | 39.428 | .55 | .89 | .14 | .32 | .28 |

Residuals Statistics^a

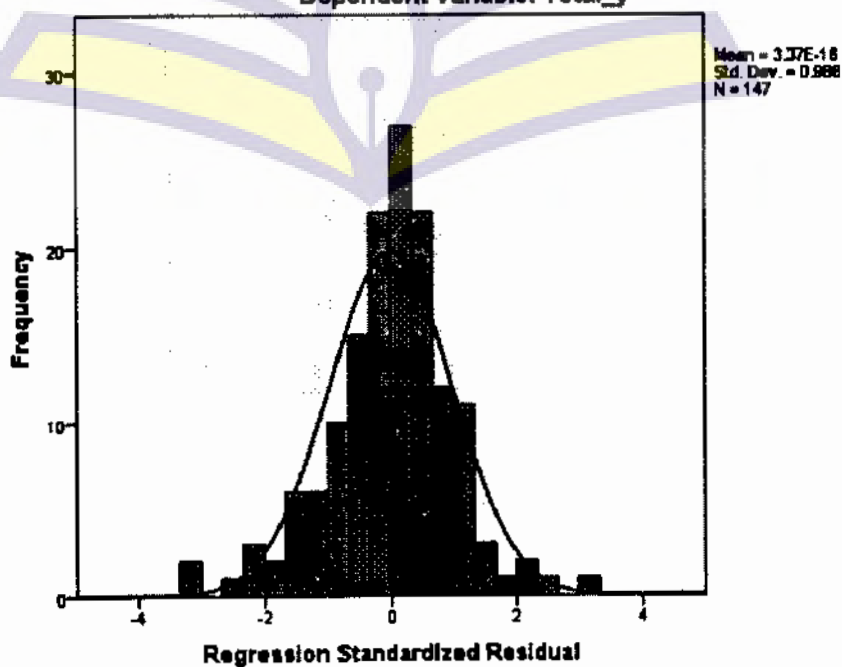
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|-----|
| Predicted Value | 31.2915 | 48.2008 | 39.4082 | 3.58449 | 147 |
| Std. Predicted Value | -2.277 | 2.467 | .000 | 1.000 | 147 |
| Standard Error of Predicted Value | .199 | .915 | .413 | .138 | 147 |
| Adjusted Predicted Value | 31.3068 | 48.0997 | 39.3949 | 3.58635 | 147 |
| Residual | -7.31829 | 7.58939 | .00000 | 2.32687 | 147 |
| Std. Residual | -3.102 | 3.217 | .000 | .988 | 147 |
| Stud. Residual | -3.148 | 3.382 | .003 | 1.009 | 147 |
| Deleted Residual | -7.52798 | 8.43750 | .01322 | 2.43678 | 147 |
| Stud. Deleted Residual | -3.250 | 3.525 | .002 | 1.022 | 147 |
| Mahal. Distance | .044 | 20.860 | 3.973 | 3.505 | 147 |
| Cook's Distance | .000 | .257 | .010 | .027 | 147 |
| Centered Leverage Value | .000 | .144 | .027 | .024 | 147 |

a. Dependent Variable: Total_y

Charts

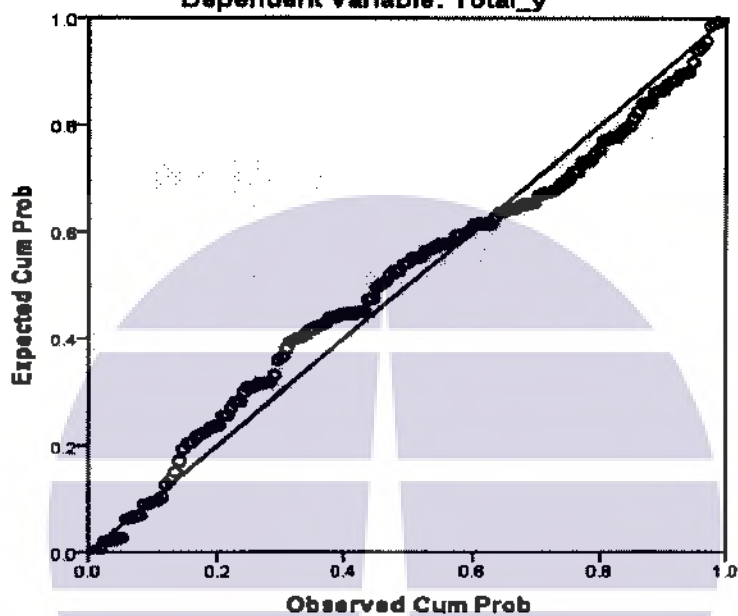
Histogram

Dependent Variable: Total_y



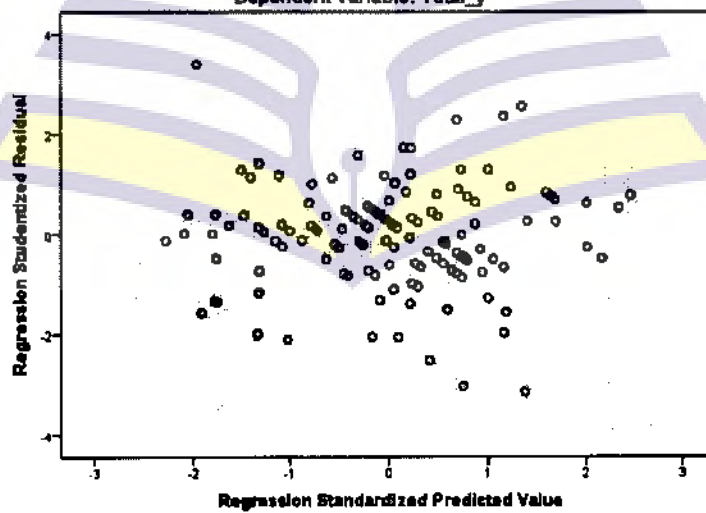
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Total_y



Scatterplot

Dependent Variable: Total_y



LAMPIRAN 3



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Majene
 Jalan: Sultan Hasanuddin No. 2 Majene 91411
 Telepon : (0422) 22224,22229, Faksimile (0422) 22227
 Laman : www.ut.ac.id

Majene, 13 Desember 2018

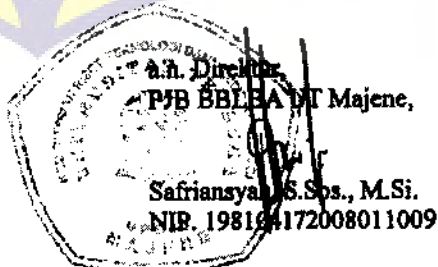
Nomor : 1971/UN31.UPBJJ.32/PP05.06.01/2018
 Lampiran : Proposal Penelitian
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Badan Pusat Statistik
 Provinsi Sulawesi Barat
 Di –
 Tempat

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tugas Akhir Program Magister (TAPM) atau Tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Majene, kami mohon bantuannya agar diberikan izin untuk melakukan penelitian pada instansi Bapak/Ibu kepada mahasiswa berikut:

Nama : FAJARUDDIN DJARIR
 NIM : 530004208
 Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
 Minat Utama : SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tesis : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
 KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
 DI SULAWESI BARAT

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan, Yth:

1. Kepala P4S UT
2. Direktur UT Majene (sebagai laporan)