

Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

Rismayana,¹ Syahrani,² Bambang Irawan³

Abstrak

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang antara variabel-variabel independent. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,236$, menjelaskan variabilitas variabel lingkungan kerja (X1), promosi (X2), pengawasan (X3) dan kedisiplinan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 36,9%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari model persamaan regresi yaitu $Y = 13,029 + 0,319.X1 + 0,15.X2 - 0,083.X3 + 0,325.X4$, diketahui faktor yaitu lingkungan kerja, promosi, dan kedisiplinan membentuk hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor pengawasan membentuk hubungan yang negatif. Sedangkan dari koefisien korelasi zero order/product moment dapat diketahui bahwa faktor kedisiplinan (X3) mempunyai pengaruh yang paling erat terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Promosi, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam rangka memacu pegawai untuk bertindak lebih realistis, dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu sudah selayaknya perlu mendapat perhatian dan pengakuan oleh pimpinan lembaga. Ironisnya dari berbagai kasus yang terjadi di lembaga publik, justru kurangnya pengakuan dan perhatian atas perlakuan yang diberikan, maka dikuatirkan akan membawa konsekuensi terhadap efektivitas organisasi. Seperti pemberian kompetensi, mutasi, diskriminatif perlakuan kadangkala kurang proporsional akan membuat pegawai merasa tidak puas, dan dikuatirkan akan berujung pada prestasi kerja. Dalam mendorong semangat dan kepuasan pegawai dibutuhkan pengakuan objektif sehingga pegawai akan dengan senang hati dan merasa puas, jika hasil kerjanya dihargai.

Berbicara mengenai kepuasan kerja pegawai, tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya faktor pekerjaan, gaji/imbalance, mutasi, promosi, pengawasan, Kondisi lingkungan, kerjasama, hubungan antar pegawai, dan ruang kerja. Ironisnya kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur belum sepenuhnya ditopang dengan faktor dimaksud.

¹ Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa belum semua pegawai merasa puas atas perlakuan yang diberikan, terindikasi dengan beberapa hal: 1) Imbalan yang diberikan kurang memacu kinerja pegawai; 2) Kurangnya pengakuan atas hasil kerja yang dicapai; 3) Mutasi kurang mempertimbangkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan; 4) Diskriminasi terhadap penerapan disiplin pegawai; 5) Beban kerja kurang proporsional.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi dan dapat pula diartikan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi sumber daya manusia merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini pengertian manajemen SDM menurut Handoko (2001:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui melalui orang lain. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Marry Parker Follett (1978) dalam Hasibuan (2003:58), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Pendapat Mangkunegara (2009:2) tentang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemi-sahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Buchari Zainun (2001: 17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Selanjutnya Flippo dalam Hani Handoko (2002:3), menjelaskan pengertian manajemen personalia bahwa manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, peng-arahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari pengertian diatas maka fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua bagian yaitu fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan

(*Actuating*) dan peng-awasan (*Controlling*) serta fungsi organisasional yaitu pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja. Faktor ini yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah pandangan tentang makna kepuasan. Kepuasan dianggap sebagai sesuatu yang ukurannya relatif. Dua orang akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun mengerjakan sesuatu yang sama dengan kinerja yang sama pula. Secara batin kedua orang ini bisa saja memiliki kepuasan yang berbeda karena memiliki sudut pandang yang berbeda. Perbedaan sudut pandang biasanya searah dengan perbedaan tingkat strata sosial ekonomi seseorang. Sementara itu karakteristik tiap individu pegawai misalnya status dalam pekerjaan, pengalaman kerja, dan gender bisa jadi memiliki derajat kepuasan kerja yang berbeda. Seseorang dengan posisi pimpinan cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar ketimbang para stafnya. Begitu pula semakin berpengalaman kerja seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan ukuran proses pembaharuan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi karena itu walau tak seorangpun pimpinan bisa berharap mampu semua pegawai bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerjapun tetap perlu mendapat perhatian. Terpuaskannya berbagai keinginan/kemauan dan kebutuhan pegawai sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Hal ini kiranya patut dipahami karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia.

Menurut Keth Davis (1998) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (2002:98) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (*work satisfaction is the way employee feels about his or her job*).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Hasibuan (2002:223) menyatakan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* pegawai kecil, maka secara relatif kepuasan kerja baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* pegawai besar, maka kepuasan kerja pegawai dalam organisasi itu berkurang. Handoko (2002:193) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Umur dan jenjang pekerjaan

Umur mempengaruhi kepuasan kerja dimaksudkan jika pegawai tersebut masih muda, maka tuntutan kerjanya tinggi, sedang pegawai tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah

2. Besar kecilnya organisasi

Semakin besar organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin menurun, karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Organisasi yang kecil maka kepuasan kerja pegawai semakin besar, karena peran mereka semakin besar dalam mewujudkan organisasi.

3. Kepemimpinan

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif dapat memberikan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan organisasi. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja pegawai rendah.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa cara mengukur kepuasan kerja antara lain dengan melihat : disiplin kerja (Tingkat absensi), moral kerja atau semangat kerja, dan Perputaran tenaga kerja.

Hipotesis Statistik

Penelitian ini bersifat bevariat artinya penelitian yang dilakukan multy variat yaitu sebagai variabel bebas meliputi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Promosi (X_2), Pengawasan (X_3), Kedisiplinan (X_4), sedangkan Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

Sesuai masalah yang dirumuskan pada bab sebelumnya maka hipotesis statistik yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 = P < 0$$

$$H_1 = P > 0$$

Hipotesis Penelitian/Konseptual

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis membagi hipotesis penelitian ini menjadi dua bagian yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor sebagai berikut:

Hipotesis Mayor

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

Hipotesis Minor

$H_{0.1}$ = Tidak ada pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{1.1}$ = Ada pengaruh yang signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{0.2}$ = Tidak ada pengaruh yang signifikan faktor promosi terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{1.2}$ = Ada pengaruh yang signifikan faktor promosi terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{0.3}$ = Tidak ada pengaruh yang signifikan faktor pengawasan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

$H_{1.3}$ = Ada pengaruh yang signifikan faktor Pengawasan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{0.4}$ = Tidak ada pengaruh yang signifikan faktor kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur

$H_{1.4}$ = Ada pengaruh yang signifikan faktor kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur, berjumlah 81 orang yang terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Bidang, dan Staf PNS. Penelitian yang dilakukan penulis termasuk non probability sampling (pemilihan sampel tanpa peluang). Artinya semua pegawai dijadikan sebagai

sampel atau yang disebut penelitian populasi atau penelitian sesus. Mengingat jumlah populasinya tidak banyak yaitu 81 orang maka semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Singarimbun dan Effendi (1995:102) bahwa dalam penelitian kuantitatif, yang lazim digunakan oleh seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert dimana peneliti menggunakan 5 jenjang (1, 2, 3, 4, 5).

Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan SPSS akan menghasilkan data regresi berganda, kemudian dengan teknik program yang sama diuji menggunakan uji F untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent, maupun uji t untuk pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga dapat dibuktikan apakah hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak.

Jika dalam perhitungan, hasil uji F pada tingkat signifikansi 5 % atau level of confidence diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, ini berarti bahwa variabel independent secara simultan atau secara bersama-sama memberikan pengaruh yang berarti pada variabel dependent. Sedangkan untuk menguji hipotesis apakah salah satu variabel independent mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel dependent (secara parsial) digunakan uji t, maka hipotesis kedua diterima kalau dalam tingkat signifikansi 5 % $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil Penelitian

Sebagai variabel bebas adalah variabel lingkungan kerja (X1), variabel promosi (X2), variabel pengawasan (X3), dan variabel kedisiplinan (X4) sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) meliputi : pekerjaan yang dihasilkan, pengakuan hasil kerja, penghargaan, penghasilan.

Skor Rata-Rata Variabel

Dari data hasil penelitian mengenai nilai mean dapat diperoleh skor rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai 3,84 , skor rata-rata variabel Promosi (X2) mempunyai nilai 3,77, rata-rata variabel Pengawasan (X3) mempunyai nilai 3,83, skor rata-rata variabel Kedisiplinan (X4) mempunyai nilai 3,84 dan skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai nilai 3,91. Skor rata-rata dari semua variabel termasuk dalam kategori diantara cukup dan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiонер Lingkungan Kerja (X1)

Dari hasil pengujian data validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa Nilai Koefisien hitung (r_{hitung}) yang menunjukkan bahwa item tersebut valid atau tidak valid dapat dilihat pada kolom

Corrected Item-Total Correlation. Angka-angka tersebut dibandingkan dengan koefisien nilai pada tabel korelasi (*r tabel*) untuk $n=81$ yaitu 0,280. Jika lebih besar dari nilai tersebut, item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Berdasarkan perbandingan angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa nilai-nilai tersebut lebih besar dari *r tabel* (0,280), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah valid. Untuk reliabilitas item, dalam penelitian ini digunakan metode *split half* yaitu menemukan nilai koefisien bahwa Nilai *r* hitung yang ditunjukkan pada tabel di atas adalah pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,563. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,280 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel X1 dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiomer Promosi (X2)

Dari hasil pengujian data validitas variabel Promosi (X2) menunjukkan bahwa nilai pada variabel promosi lebih besar dari *r tabel* =0,280, sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Promosi (X2) adalah valid. Sedangkan hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,797. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,280 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Promosi (X2) dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiomer Pengawasan (X3)

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel pengawasan. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitasnya diperoleh angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,664 atau lebih besar dari *r tabel* (0,280), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Pengawasan (X3) adalah valid. Sedangkan hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 menunjukkan Nilai *r* hitung 0,664 lebih besar dari nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,280. Dengan demikian nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Pengawasan (X3) dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiomer Kedisiplinan (X4)

Dari hasil pengujian data pada variabel Kedisiplinan (X4) menunjukkan bahwa angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat nilai-nilai koefisien sebesar 0,676 lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,280, sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel Kedisiplinan (X4) adalah valid.

Dengan demikian Nilai *r* hitung menunjukkan pada bagian *Guttman Split-Halft Coefficien* yaitu 0,676. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,280 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Kedisiplinan (X4) dapat dikatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil pengujian data pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa angka pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat nilai koefisien untuk variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,795 atau lebih besar dari *r tabel* (0,280), dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah valid. Sedangkan hasil dari pengolahan melalui SPSS 16 pada uji reliabilitas diperoleh Nilai *r* hitung 0,780. Jika dibandingkan dengan nilai *r tabel* pada $n=81$ yaitu 0,280 maka nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r tabel*, oleh karena itu item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan output SPSS versi 16.00 menunjukkan bahwa

$H_0 : b = 0$ (Tidak ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur).

$H_1 : b \neq 0$ (Ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur).

Dalam *output* tersebut diperoleh nilai *F* hitung = 5,587 sedangkan *F* tabel = 2,42 pada taraf signifikan 5% dengan pada $df_1=n-1$ dan $df_2=n-k-1$, karena hasilnya *F* hitung > dari *F* tabel maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Dalam penelitian ini uji signifikansi tidak dilakukan karena penelitian ini tidak menggunakan sampel (metode sensus), sehingga nilai *F* hitung tersebut telah menjelaskan keberartian yang nyata/signifikan. Selanjutnya pada tabel Summary tersebut di atas diketahui bahwa nilai R^2 (koefisien determinasi) adalah 0,236, artinya variabel lingkungan kerja (X_1), promosi (X_2), pengawasan (X_3) dan kedisiplinan (X_4) dapat menerangkan variabilitas sebesar 23,6% dari kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya dapat dikemukakan mengenai hasil uji statistik dengan menggunakan model persamaan regresi linier, diperoleh $Y = 13.029 + 0,319.X_1 + 0,15.X_2 - 0,083.X_3 + 0,325.X_4$, Nilai dari koefisien variabel X_1 , X_2 dan X_4 bernilai positif. Nilai positif ini berarti bahwa jika variabel tersebut meningkat maka nilai Y akan terjadi peningkatan. Sedangkan tanda negatif pada koefisien X_3 yang menunjukkan hubungan yang negatif, berarti makin bertambah nilai X_3 maka akan terjadi penurunan pada variabel Y. Akan tetapi secara keseluruhan, koefisien dari masing masing variabel baik yang

bertanda positif maupun negatif telah menjelaskan bahwa ada pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

Korelasional antar variabel

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi yang akan menunjukkan adanya pengaruh antar variabel independent terhadap variabel dependent dan tingkat keeratan (kuat tidaknya) antar variabel tersebut. Korelasi dalam penelitian ini ada 2 bentuk, yaitu korelasi zero order dan parsial. Korelasi zero order yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent dimana variabel independent lainnya dianggap tidak ada (diabaikan). Sedangkan korelasi parsial yaitu korelasi antara satu variabel independent terhadap variabel dependent dimana variabel independent sebagai variabel kontrol.

Dari tabel 4.16 di atas diketahui bahwa untuk korelasi zero order, nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk faktor lingkungan kerja (X1) = 0,392, faktor promosi (X2) = 0,284, faktor pengawasan (X3) = 0,292 dan faktor kedisiplinan (X4) = 0,412. Dengan demikian untuk korelasi parsial, nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk faktor lingkungan kerja (X1) = 0,392, faktor promosi (X2) = 0,284, faktor pengawasan (X3) = -0,292 dan faktor kedisiplinan (X4) = 0,412.

Nilai koefisien korelasi dari kedua jenis korelasi tersebut, tampak berbeda. Jika besaran nilai korelasi tersebut diinterpretasikan dalam keeratan hubungan antar variabel sebagaimana pendapat Sugiyono (2000:149) yang menjelaskan bahwa makin besar nilai koefisien korelasi (mendekati angka 1) maka hubungan antara kedua variabel makin kuat. Melihat besaran nilai koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa bahwa keeratan pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y lebih besar (lebih erat) melalui korelasi zero order daripada korelasi secara parsial.

Melihat nilai F dan model persamaan regresi linier berganda serta nilai korelasional antar variabel dalam penelitian ini maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho.1, Ho2, Ho3 dan Ho.4 ditolak serta menerima Hi.1, Hi2, Hi3 dan Hi.4, yang artinya:

1. Ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.
2. Ada pengaruh antara faktor promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.
3. Ada pengaruh antara faktor Pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.
4. Ada pengaruh antara faktor Kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil uji statistik maka dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka faktor kedisiplinan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja. Jika dikaitkan dengan pendekatan teori maka hasil penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja sejalan dengan pendapat Luthans (1998:126) yang menyatakan bahwa fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga dengan Triguno (2004 : 50) menyatakan bahwa salah satu aspek kekuatan SDM itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karenanya disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik secara parsial menunjukk nilai r hitung lebih besar dari pada harga kritik atau nilai r tabel jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai intertretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik.
2. Terdapat pengaruh antara faktor promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik secara parsial menunjukk nilai r hitung lebih besar dari pada harga kritik atau nilai r tabel. jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai intertretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik.
3. Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik secara parsial menunjukk nilai r hitung lebih besar dari pada harga kritik atau nilai r tabel jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai intertretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik.
4. Terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik secara parsial menunjukk nilai r hitung lebih besar dari pada harga kritik atau nilai r tabel jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai intertretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik.

5. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata variabel kedisiplinan pegawai paling dominan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, variabel pengawasan, dan variabel promosi.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji statistik secara parsial menunjukkan nilai R^2 hitung lebih besar dari pada harga kritik atau nilai tabel. Jika nilai tersebut dihubungkan dengan nilai intertretasi koefisien korelasi termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik.
7. Kontribusi pengaruh variabel independent (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel dependent (Y), adalah 23,6% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran-saran

Dari hasil penelitian ini dapatlah penulis sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur dapat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, promosi, pengawasan dan kedisiplinan, secara sinergi sehingga para pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.
2. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai hendaknya Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif, terutama mengenai kondisi lingkungan yang lebih sehat sehingga terjalin adanya hubungan kerja sama yang baik antar pegawai. Disamping itu juga perlunya penataan ruang kerja yang lebih sehat sehingga para pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya lebih aman dan nyaman.
3. Hendaknya dalam melaksanakan promosi pegawai lebih transparan (terbuka) dan selektif yang didasarkan atas objektivitas dan kompetitif sehingga diperoleh pegawai yang benar-benar memenuhi formasi yang dibutuhkan. Dengan demikian para pegawai akan merasa terpacu atau lebih bersemangat untuk meningkatkan daya saing mendapatkan kesempatan dipromosikan.
4. Dalam hal pengawasan, hendaknya pimpinan dalam melaksanakan pengawasan lebih diefektifkan, baik secara langsung maupun tidak langsung dan atau secara preventif maupun represif, dengan cara melakukan koordinasi dengan pimpinan unit kerja dan memberikan pembinaan secara simultan sehingga para bawahan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya.
5. Dalam rangka memacu kepuasan kerja pegawai hendaknya menegakkan disiplin kerja secara menyeluruh dan tanpa pandang bulu, dan disamping itu perlu memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja

baik dan memberikan sanksi yang tepat dan tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Flippo, B. Edwin, 1993. *Manajemen Personalia*. (Alih Bahasa Moh Masud), Edisi ke-6, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kesebelas. BPFE, Yogyakarta.
- , 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan keenam. Haji Masagung Jakarta.
- ,2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Gunung Agung, Jakarta*.
- Keith Davis, 2001, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, McGraw-Hill Publishing Company, New Delhi.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, edisi 10 alih Bahasa Oleh Vivin Andika Yuwono, Shaker Purwanti, Ari P. dan Winong Rosari, Anmdi, Jakarta.
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi revisi Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pratisto, 2004, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3, Nomor 1, Januari 2004 ISSN : 2086 – 5031,Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas, Alfabeta. Bandung
- Wexley, Kenneth N dan Gary Yukl. 2002. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. terjemahan Muh. Shobaruddin. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Zainun, Buhari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.