

**FAKTOR-FAKTOR YANG
BERPENGARUH TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK
DAN KEMAHASISWAAN (BAAK)
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

BUDI FERDIAN

**Mahasiswa Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi Negara
Universitas Mulawarman**

ABSTRACT

BUDI FERDIAN, Factors which Having An Effect on to Satisfaction Work Officer at Bureau of Administration of Akademik And Students (BAAK) Mulawarman University Samarinda, under tuition of Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, and Mr. Drs. Erwin Resmawan, M.Si.

Problems Formulated from this writing is Opportunity to go forward, condition work, friend work and the compensation together have an effect on in significant to satisfaction work officer of Administration of Akademik And Kemahasiswaan. (BAAK) Mulawarman University Samarinda and The variable of owning dominant influence to satisfaction work officer of Administration of Akademik And Kemahasiswaan. (BAAK) Mulawarman University Samarinda".

Result of research show value of coefficient determinant (R^2) equal to 0,850 or 85,0%. Matter of this means opportunity variable to go forward (X_1), condition work (X_2), friend work (X_3) and compensation (X_4) earn to explain satisfaction variable work officer (Y) equal to 85,0 %, While the rest of equal to 15,0% in explaining by other; dissimilar variable is which do not in packing into this research model. Hereinafter from calculation $F_{\text{calculate}}$ obtained by value of equal to 78,213 while F_{table} of equal to 3,1504 at significant $\alpha = 0,05$ hence earn in knowing that $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$. Matter of this means H_0 in refusing and H_a in accepted, its meaning there are relation which significant of among variable independent (opportunity to go

forward, condition work, friend work and compensation) to variable dependent (satisfaction work officer).

Hereinafter result of calculation t_{test} earn in knowing value $t_{\text{calculate}}$ from opportunity variable to go forward (X_1) is equal to 2,230 and t_{table} of equal to 1,6730 ($t_{\text{calculate}} > t_{\text{table}}$) meaning examination of hypothesis H_0 in refusing and H_a in accepted. While for the condition work (X_2) $t_{\text{calculate}}$ of equal to 10,256 and t_{table} of equal to 1,6730 with LOS (level of significance $\alpha = 0,05$). Hereinafter the friend work (X_3) $t_{\text{calculate}}$ of equal to 4,321 and t_{table} of equal to 1,6730 with LOS (level of significance $\alpha = 0,05$, and compensation (X_4) $t_{\text{calculate}}$ of equal to 8,204 and t_{table} of equal to 1,6730 with LOS (level of significance $\alpha = 0,05$. As for variable having an effect on dominant to satisfaction variable work officer of Administration of Akademik And Kemahasiswaan. (BAAK) Mulawarman University Samarinda is condition variable work.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan organisasi, seperti diketahui pula bahwa manusia memerlukan organisasi dan organisasi memerlukan manusia, organisasi tidak akan berfungsi tanpa manusia "*organization means people*". Semua pernyataan tersebut di atas mengisyaratkan bahwa manusia sangat penting bagi organisasi, karena peran manusia dalam organisasi akan mampu membentuk suatu sikap (*attitude*) dan pandangan (*vision*) yang sangat mendukung terselenggaranya manajemen sumber daya manusia bagi perwujudan eksistensinya yang kompetitif.

Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia yang turut serta berpartisipasi dalam kerjasama organisasi selalu memiliki tujuan dan kepentingan pribadi. Tujuan dan kepentingan pribadi apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi, oleh karena itu perlu adanya

pengaturan dan pengarahan agar tujuan organisasi tidak terganggu dan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Bilamana seseorang bekerja dalam suatu organisasi, maka daripadanya diharapkan untuk menyukai pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Selain dari pada itu ia juga harus menyukai organisasi secara keseluruhan. Orang itu akan menunjukkan sikap menyukai bilamana dia mengetahui tujuan, garis garis besar kebijaksanaan pimpinan dan bidang usaha serta kegiatan organisasi. Orang itu harus menyadari sepenuhnya hubungan antara tugas pekerjaan yang dijalankannya dengan tujuan dan fungsi organisasi. Keinginan akan pekerjaan yang menyenangkan pula hakekatnya terdapat pada setiap orang tanpa melihat perbedaan baik yang berpendidikan tinggi maupun yang rendah seluruhnya mengharapkan, mempunyai atau mendapatkan pekerjaan yang menyenangkan.

Dalam memenuhi keinginan yang bersifat individual tersebut adalah bagaimana memberikan tingkat kepuasan yang memadai kepada setiap anggota organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu konsep multi dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang suatu kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, promosi jabatan, pengawasan, relasi-relasi antara perorangan dalam kerja dan peluang-peluang dimasa yang akan datang.

Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda dalam melaksanakan keseluruhan program-program dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dengan tujuan

untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pegawai dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sehingga menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai.

Universitas Mulawarman sebagai suatu lembaga pendidikan, di dalam perguruan tinggi, peran civitas akademika sangat penting dalam operasionalisasi kegiatan di bidang pendidikan. Oleh karena itu apabila seluruh civitas akademika memiliki komitmen yang tegas dan kuat untuk memacu produktivitas kerja pegawai di bidang tugas dan kewajiban masing-masing secara terintegrasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, BAAK Universitas Mulawarman Samarinda hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja, seperti penyempurnaan sistem imbalan atau penggajian berdasarkan pencapaian kinerja yang sesuai dengan beban tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai, akan tetapi masih ada sebagian pegawai yang belum mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mengingat perkembangan dan kemajuan suatu lembaga sangatlah bergantung pada produktivitas pegawai itu sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis terhadap pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan menunjukkan adanya kekurangpuasan pegawai dalam bekerja. Gejala-gejala seperti ini akan terlihat dari kondisi kerja yang dihadapi oleh pegawai terlalu banyak, kurangnya dukungan dari rekan kerja, kurangnya kekompakan dalam bekerja dan yang lebih penting adalah masalah pemberian kompensasi bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja. Berkaitan dengan gejala permasalahan ini, maka pimpinan harus melaksanakan prinsip dasar manajemen yang baik, agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan menetapkan judul dalam penelitian ini : "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda".

Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan kenyataan-kenyataan di atas, maka melalui penelitian ini penulis ingin mengungkapkan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kesempatan untuk maju berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Apakah variabel kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Apakah variabel rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
4. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
5. Apakah variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
6. Diantara variabel tersebut mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
6. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akademis, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian :

1. Secara akademis, dapat memberikan kontribusi dalam konsep tentang variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Secara teoritis, memberikan kontribusi pemikiran kepada pengembangan ilmu

pengetahuan serta pengembangan konsep variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup seluruh tugas tentang Sumber Daya Manusia yang diemban oleh setiap pimpinan. Dan aspek manajemen serta Sumber Daya Manusia demikian strategis dan demikian luasnya, maka Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan banyak aspek, terutama dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman).

Tantangan manajer atau pimpinan masa kini adalah merespons perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif. Dessler (2000:59) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis sebagai berikut: "*Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility*".

Jelaslah bahwa para manajer dan pimpinan harus mengaitkan pelaksanaan *Manajemen Sumber Daya Manusia* dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Peran strategis Sumber Daya Manusia dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Kepuasan Kerja

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.

Menurut Handoko (2000:193)

"Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja.

Selanjutnya Hasibuan (1999:222) proses menikmati kepuasan kerja menjadi :

- a. Kepuasan kinerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja dengan memperoleh pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.
- b. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang menikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan. Kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih suka mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.
- c. Kepuasan kerja kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan. Pegawai lebih menikmati kepuasan kerja jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam dalam Anoraga (1998:82) "Kepuasan kerja merupakan sikap umum dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Selanjutnya Harol K. Burt Anoraga

(1998:89) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kinerja sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah sifat dari individu yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa ke dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama. As'ad (2000) mengemukakan bahwa sumber yang menyebabkan perbedaan individu di dalam bekerja meliputi faktor fisik dan psikis. Faktor fisik terdiri dari bentuk tubuh, tarap kesehatan fisik dan kemampuan panca indera. Perbedaan yang lain faktor psikis, meliputi intelegensia, bakat, kepribadian, dan edukasi atau tingkat pendidikan.

Selanjutnya menurut Sujak mengemukakan karakteristik individu meliputi :

a. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robins, 1996:57). Setiap orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan dan hal itu yang membuatnya unggul atau asor dibandingkan dengan orang lain dalam melakukan tugas-tugas atau kegiatan tertentu. Gibson dkk (1996:87) menyatakan bahwa perbedaan dalam kemampuan ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja individu. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan baik mental atau fisik.

Kemampuan pada dasarnya terdapat dua unsur pokok, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, yaitu kegiatan yang bersifat rumit dan memerlukan pemikiran. Sedang kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Sikap

Sikap (*Attitude*) adalah pernyataan atau pertimbangan evaluatif mengenai objek, orang atau peristiwa (Robbins, 1996:169). Sikap lebih difokuskan kepada bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyelia dan organisasi.

c. Nilai

Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola perilaku atau alasan keberadaan seseorang. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku diberbagai jenis masyarakat dimana masyarakat menjadi anggota (Siagian, 1999:110). Selanjutnya Robbins (1996:89) menyatakan bahwa sebagian besar nilai seseorang ditentukan secara genetis, sedang sisanya disebabkan faktor-faktor seperti budaya, orang tua, guru, teman dan lingkungan.

d. Minat

Minat (*intyerest*) adalah kecenderungan seseorang terkonsentrasi dalam satuan pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungan untuk bersedia mengembangkan diri. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap pekerjaannya berbeda-beda, ada orang yang mempunyai kecenderungan terhadap aktivitas yang bersifat rutin, konkrit dan terorganisir.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham dalam Sujak (1996:33) menyatakan bahwa dalam mengubah pekerjaan ini perlu memperhatikan lima karakteristik pekerjaan yaitu variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Selanjutnya Sujak (1996:252) menyatakan lebih jauh bahwa kelima karakteristik pekerjaan tersebut menjadi inti dan mendasari dalam reorganisasi pekerjaan.

Namun teori ini tidak selamanya efektif untuk diterapkan pada semua karyawan, kecuali apabila kedewasaan telah menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dan menyukai pekerjaan yang menantang. Pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan yang berbobot mempunyai peran bagi kemajuan organisasi, serta hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif, maka pekerjaan itu akan memotivasi pekerja untuk berusaha meraih kinerja yang lebih tinggi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi atau lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem penghargaan, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh kepada setiap pegawainya. Ting dan Yuan (1997:247) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi, hubungan teman-teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa uraian pendapat di atas dapat disimpulkan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, yang akan diuraikan secara berurutan berikut ini :

Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*) variabel ini menjadi penting karena bertahan dengan kebutuhan manusia untuk mendapatkan penghargaan, perhatian, terhadap dirinya dan juga prestasinya. Dalam variabel ini kenaikan tingkat, kenaikan gaji, kenaikan pangkat walaupun secara objektif relatif kecil sekali namun bila diabaikan akan mudah menimbulkan frustrasi yang besar bahkan sering sekali menimbulkan perasaan yang dongkol dan memberontak dalam diri seorang pegawai dan dalam hal ini untuk beberapa lama akan sangat menurunkan kegarahan kerja.

Menurut Pandoyo dan Husnan (1997:111) bahwa "Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju". Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih

baik, lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini. Oleh karena itu mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya, salah satunya adalah kesempatan berprestasi. Menurut Mc Clelland disebutkan motif berprestasi tercermin kepada orientasi kepada tujuan dan pengendalian demi tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya bagi seorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang sangat tinggi sangat menginginkan pekerjaan yang menantang dan memerlukan keahlian serta kemajuan memecahkan persoalan. Menurut Kusriyanto (1996:3) bahwa "Seseorang tidak begitu percaya dengan nasib baik, karena ia yakin bahwa segala sesuatu akan diperoleh melalui usaha karena setiap pencapaian prestasi tentu diikuti perolehan yang mempunyai valensi atau nilai bagi orang yang bersangkutan, baik berbentuk upah, promosi, teguran atau pekerjaan yang lebih baik dan tentunya mempunyai nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda".

Kondisi Kerja

Menurut Milton dalam Pandoyo dan Husnan (1997:195) bahwa kondisi kerja merupakan suatu organisasi meliputi waktu berlangsungnya kegiatan, tempat beristirahat, perlengkapan kerja, temperatur, ventilasi, kelembaban ventilasi, lokasi dan data letak fisik dan ruang. Kondisi ruang yang sendiri dari kondisi fisik seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau-bauan warna dan lain-lain atau yang berhubungan dengan waktu seperti jam kerja waktu istirahat serta jam bergulir adalah berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila dalam kondisi tersebut manusia bisa melaksanakan kegiatannya dengan menyerahkan kemampuan optimalnya secara sehat, aman dan selamat ketidakbenaran lingkungan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak akan mendukung diperlukannya sistem tenaga yang efisien. Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik tidak bisa ditentukan begitu saja, tetapi harus melalui tahapan-tahapan percobaan, sehingga setiap kemungkinan dari kondisi kerja

tersebut diuji pengaruhnya terhadap kemampuan manusia, kemajuan teknologi dewasa ini memungkinkan untuk melaksanakan pengujian tersebut dan tentu saja pengetahuan tentang sifat dan tingkah laku manusia dalam menghadapi pengaruh lingkungan fisiknya sangat membantu. Dengan demikian yang dimaksud lingkungan kerja bukan hanya lingkungan sekitar dimana lebihnya melainkan juga termasuk fasilitas kantor, bahan, metode kerja dan lain sebagainya yang dikaitkan dengan watak, kecakapa, kapasitas serta keterbatasan seseorang pekerja.

Rekan Kerja Yang Baik

Menurut Pandojo dan Husnan (1997:85) mengatakan bahwa adanya kemampuan dan kenyamanan untuk mempunyai rekan kerja yang kompak keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin keberatan dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak. Menurut Moekijat (1995:85) menyatakan bahwa : "Semangat kerja atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama". Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kegairahan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik bagi gairah kerja. Dalam hal ini faktor kepribadian sering kali menonjol yang merupakan faktor yang langsung tak langsung mempengaruhi harmoni dalam hubungan sosial antara karyawan, demikian juga latar belakang kebudayaan dan apabila nampak bahwa seseorang karyawan mempunyai penyesuaian diri kurang baik, kurang lancar, ia perlu mendapatkan pertolongan seperlunya, tepat seperti bila ia perlu mendapatkan gangguan kesehatan.

Kompensasi

Menurut Dessler (1998:85) menyatakan bahwa : Kompensasi diartikan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi

mempunyai dua komponen yang pertama adalah pembayaran keuangan langsung berupa upah, insentif, komisi dan bonus, kedua adalah pembayaran tidak langsung yaitu dapat berupa bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang ditanggung oleh manajemen atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan peranan kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Pemberian gaji yang memadai dapat mendorong atau secara langsung merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan kegairahan di dalam bekerja.

Menurut Notoatmodjo (1998:143) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. selanjutnya menurut Zainun (2001:37) Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai penukar atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Di dalam suatu organisasi, spesialisasi sumber daya manusia harus memikirkan tujuan sistem dan apa kebutuhan organisasi yang hendak dicapai agar memperoleh tujuan tersebut. Tujuan-tujuan gaji atau kompensasi ini melayani beberapa maksud, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan memandu desain sistem kompensasi
2. Tujuan menjadi standar terhadap keberhasilan sistem kompensasi dievaluasi.

Jika tujuan sistem kompensasi adalah memikat dan mempertahankan staf atau pegawai yang sangat kompeten, namun apabila para pegawai tersebut tetap meninggalkan organisasi untuk menerima kompensasi yang lebih tinggi di perusahaan lain, maka sistem kompensasi yang diterapkan kemungkinan berjalan kurang efektif.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga variabel kesempatan untuk maju berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Keuangan (BAAK) Universitas Mulawarman.

2. Diduga variabel kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Keuangan (BAAK) Universitas Mulawarman.
3. Diduga variabel rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Keuangan (BAAK) Universitas Mulawarman.
4. Diduga variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Keuangan (BAAK) Universitas Mulawarman.
5. Diduga variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Keuangan (BAAK) Universitas Mulawarman.
6. Diduga ada salah satu variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAUK) Universitas Mulawarman.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, karena penelitian ini dilakukan dengan menjelaskan/menggambarkan (data). Penelitian ini juga disebut penelitian korelasi karena dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi, dimana sifat perbedaan utama adalah usaha menaksir hubungan bukan sekedar deskripsi (Umar, 1998:67).

Variabel penelitian merupakan gejala yang menjadi objek penelitian. Menurut Fraenkel dan Wallen (1992:336) variabel adalah suatu konsep benda yang bervariasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda yang berjumlah 60

orang. Arikunto (200:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah responden hanya berjumlah 60 orang, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi atau sensus.

Variabel dalam Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan empat variabel bebas. Variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai diberi simbol Y. Sedangkan variabel bebasnya adalah kesempatan untuk maju (X_1), kondisi kerja (X_2), rekan kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4).

Definisi Operasional

Adapun batas pengertian atau definisi variabel dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologi. Indikator-indikator variabel ini adalah :
 - d. Pekerjaan yang menantang
 - e. Kondisi kerja yang mendukung
 - f. Rekan kerja yang mendukung
2. Kesempatan untuk maju adalah dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi untuk mendapatkan kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimilikinya pada saat ini. Oleh karena itu mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya, salah satunya adalah kesempatan berprestasi. Indikator-indikator variabel ini adalah :
 - a. Promosi
 - b. Kenaikan pangkat
 - c. Kenaikan gaji
3. Kondisi kerja adalah merupakan tempat atau kondisi dimana pegawai

- melakukan pekerjaan secara optimal, agar hasil yang diharapkan dapat tercapai. Indikator-indikatornya adalah :
- a. Perlengkapan kerja
 - b. Temperatur
 - c. Sirkulasi udara
 - d. Kebisingan
4. Rekan kerja yang baik adalah teman kerja yang mendukung kita dalam melaksanakan pekerjaan sehingga suasana kekeluargaan tercipta sebagai cerminan dari kebutuhan sosial. Indikator-indikatornya adalah :
- a. kerjasama untuk mencapai tujuan bersama
 - b. Terciptanya hubungan sosial
5. Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada para pegawai sesuai dengan hasil kerja masing-masing pegawai. Indikator-indikator variabel ini adalah :
- a. Imbalan yang diterima
 - b. Penghargaan secara langsung
 - c. Komisi atau bonus
 - d. Uang liburan

Prosedur Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua metode pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

Data Primer

Data primer yang diperoleh langsung dari para pegawai BAAK Universitas Mulawarman Samarinda. Data ini diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) terhadap responden secara keseluruhan. Data ini mencakup berbagai tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan dua cara :

1. Wawancara, cara memperoleh data melalui hasil tanya jawab langsung antara peneliti dengan obyek penelitian yaitu para

pegawai BAAK Universitas Mulawarman Samarinda.

2. Daftar Pertanyaan (kuesioner), cara pengumpulan data yang bermanfaat untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja pegawai sebagai variabel tergantung (Y) serta variabel bebas (X) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada para pegawai. Jawaban responden diukur dengan skala Likert dengan nilai jawaban tertinggi 3 dan terendah 1 (jenjang 3), dengan kategori :

Untuk jawaban a diberi skor 3

Untuk jawaban b diberi skor 2

Untuk jawaban c diberi skor 1

Hasil skor jawaban responden dari masing-masing variabel yang diteliti kemudian ditabulasikan, selanjutnya hasil tabulasi tersebut dilakukan penganalisaan data dengan menggunakan analisa regresi berganda dengan bantuan komputer yaitu program SPSS Versi 12.0.

Data primer yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan, selanjutnya diolah melalui prosedur berikut :

1. Pengolahan manual, pengolahan data dengan cara melakukan editing atau memperjelas data mentah yang diperoleh dari hasil tanya jawab dan komunikasi, koding data untuk mempermudah proses tabulasi data.
2. Pengolahan dengan komputer, pengolahan data berdasarkan model model statistik yang dalam hal ini menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 12.0

Data Sekunder

Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini mencakup data dokumentasi pada BAAK Universitas Mulawarman Samarinda. Data ini diperoleh melalui laporan laporan, buku, dan sebagainya. Data ini dikumpulkan dengan cara mencatat dan memfotocopy data yang telah didokumentasikan, baik dalam bentuk laporan tahunan maupun brosur brosur yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian ini.

Model dan Teknik Analisis

Model Analisis

Sesuai variabel variabel bebas dalam penelitian ini, maka model analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Analysis Multiple Regression*). Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi pada BAAK Universitas Mulawarman Samarinda baik secara bersama sama maupun parsial (sendiri-sendiri).

Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik dan didukung uji klasik.

Teknik Analisis

Analisis secara kualitatif diadakan apabila data sudah terkumpul, yaitu untuk menjelaskan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai, melalui uraian uraian yang sistematis dan logis. Selain itu juga diadakan analisis secara kuantitatif menggunakan uji statistik. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Squares*). Tahapan tahapan model analisis data adalah :

- Mengumpulkan data data mentah yang diperlukan
- Mengumpulkan *editing* data mentah yang sudah terkumpul
- Metakukan koding data yang sudah di *edit*
- Membuat tabulasi
- Mengadakan analisis data

Analisis Data

Alat analisis yang digunakan sehubungan dengan pembahasan tersebut adalah analisis statistik. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi serta determinasi parsial menurut R.K. Sembiring (1997:28) dalam buku Analisis Regresi, sebagai berikut :

- Regresi linier berganda, dengan rumus :

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

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ : Koefisien regresi

X₁ : Kesempatan untuk maju

X₂ : Kondisi kerja

X₃ : Rekan kerja

X₄ : Kompensasi

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows. Sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel kesempatan untuk maju (X₁), kondisi kerja (X₂) rekan kerja (X₃) dan kompensasi (X₄) terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka digunakan Koefisien berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{Total \ SS}$$

Dimana :

SSR = Sum of Squares Regression
Total SS = Total Sum of Squares

Selanjutnya Aris Ananta (1998:10) dalam buku Landasan Ekonometrika, mengatakan Koefisien Korelasi berganda (R) dapat dihitung dengan cara :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Semakin dekat nilai R² dengan 1, semakin kuat model itu dalam menerangkan variasi variable terikat, dan semakin dekat nilai R² dengan 0 maka semakin lemah

model itu dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F, yang mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah mode regresi linier berganda yang digunakan sesuai atau tidak sesuai dengan penelitian.

Apabila dari hasil perhitungan ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Maknanya adalah variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Jikalau hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel bebas secara keseluruhan terhadap variasi variabel tidak bebasnya.

Pengujian Hipotesis Kedua

Kebenaran hipotesis kedua dibuktikan dengan menggunakan Uji t, yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Uji t ini, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Apabila demikian keadaannya berarti variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebas dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Keadaan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Langkah berikutnya adalah mencari besarnya koefisien determinasi parsial (r^2). Kegunaan r^2 adalah untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel bebas. Berarti semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel tidak

bebas dan jika ada variabel bebas yang angka r^2 paling besar, probabilitasnya paling kecil dan t_{hitung} nya paling tinggi, maka variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap bebasnya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari kesempatan untuk maju (X_1), Kondisi kerja (X_2), Rekan kerja (X_3), dan Kompensasi (X_4) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Biro Administrasi Akademik dan Mahasiswa (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda dan juga ingin mengetahui salah satu variabel yang dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai tersebut, maka data-data primer yang diperoleh melalui kuesioner penelitian dilakukan analisis secara kuantitatif dengan bantuan program SPSS 12.0 for windows.

Alat yang digunakan dalam analisis kuantitatif secara linear berganda ini akan dilaksanakan dengan menggunakan uji F atau uji serentak dan uji t atau uji t atau uji parsial.

Analisis Hipotesis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 12.0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka diperoleh hasil analisis data seperti pada tabel 5.1. sebagai berikut :

Tabel 5.1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t. hitung	Sig. t
X ₁	0,210	5,230	0,000
X ₂	0,263	10,256	0,000
X ₃	0,130	4,321	0,000
X ₄	0,233	8,204	0,000
(Constant)	3,404	1,008	0,001
Multiple R		0,922	
R Square		= 0,850	
Adjusted R Square		= 0,840	
Standard Error of the Estimate		= 0,853	
Durbin Watson		= 2,259	
Analysis of Variance			
	DF	Sum of Square	Mean Square
Regression	4	227,873	56,968
Residual	55	40,060	,728
F _{hitung}			
78,213			
Sig F			
0,000			

Sumber : Analisis SPSS 12.0 for windows

Berdasarkan angka-angka hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 12,0 for windows seperti terlihat pada tabel 5.1 tersebut di atas, maka dapat menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,404 + 0,210 X_1 + 0,263 X_2 + 0,130 X_3 + 0,233 X_4$$

Hubungan antara variabel bebas yaitu kesempatan untuk maju (X₁), kondisi kerja (X₂), Rekan kerja (X₃), dan Kompensasi (X₄) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) R = 0,922 mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,850 atau 85,0 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 85,0 % sedangkan sisanya 15,0 % diterangkan oleh variabel lain. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,853. Nilai Durbin Watson sebesar

2,259, karena nilai Durbin Watson dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga kesempatan untuk maju (X₁), kondisi kerja (X₂), rekan kerja (X₃) dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik dengan menggunakan taraf signilikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F tabel (F_{hitung} = 78,213 > F_{tabel} = 3,1504) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai P = 0,00. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja, dan Kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R²) = 0,850 atau 85,0 persen. Ini berarti variabel kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda 85,0 persen ditentukan oleh variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja, dan Kompensasi yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 15,0 persen ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan korelasi antara kepuasan kerja pegawai terhadap variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja, dan Kompensasi terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,922 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,025), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - K - 1 = 55$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6730.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kesempatan untuk maju (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,230 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6730 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kesempatan untuk maju berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Selanjutnya variabel kondisi kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 10,256 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6730 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel perilaku berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Adapun variabel variabel rekan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,321 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6730 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Sedangkan variabel kompensasi (X_4)

memiliki nilai t hitung sebesar 8,204 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6730 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda adalah variabel kondisi kerja (X_2), dengan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,546.

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi. Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam *error*. Menurut Alqhi Fahri dalam Regresi Berganda, ada beberapa syarat autokorelasi, yaitu :

Tabel 5.3. Autokorelasi Durbin-Watson

> 1,10	Ada Autokorelasi
1,10	Tanpa Kesimpulan
1,54	Tidak Ada Autokorelasi
1,55	Tanpa Kesimpulan
2,46	Ada Autokorelasi
2,47	Tanpa Kesimpulan
2,90	Ada Autokorelasi
< 2,90	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber : Alqhi Fahri, Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 12.0 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,259, dimana nilai ini berada di antara 1,55 - 2,46. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan tolerance and variance inflation factor (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Analisis data dengan SPSS 12.0 diperoleh semua nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Homoskedastisitas

Pengujian homoskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Park. Metode Park adalah metode formal dalam pendeteksian Homoskedastisitas. Pengujian dilakukan dalam dua tahap yaitu:

- 1) tahap pertama dilakukan dengan membuat persamaan regresi awal dengan tidak memandang persoalan ada tidaknya homoskedastisitas pada data tersebut, sehingga memperoleh nilai galat kuadrat dari regresi ini.
- 2) Tahap kedua adalah menerapkan regresi terhadap absolute dari nilai galat kuadrat yang diperoleh dari prosedur tahap pertama.

(Gujarati,1995)

Apabila $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang ada telah memenuhi syarat homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan

pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing masing variable.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 78,213 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.1. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 3,404 + 0,210 X_1 + 0,263 X_2 + 0,130 X_3 + 0,233 X_4$$

Dapat dikatakan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap perubahan Y (kepuasan kerja pegawai). Dampak hubungan pengaruh perubahan X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 masing-masing variabel berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Hal ini berarti setiap perubahan masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,922 yang berarti keceratan pengaruh antara kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda dengan variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi

sebesar 92,2%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,850 yang berarti kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi sebesar 85,0% dan selebihnya 15,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tidak terbatas variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini saja, akan tetapi masih ada variabel lain yang secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel *independent* (variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi) terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja pegawai) maka dapat dilakukan pengujian secara simultan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 90%.

Dari perhitungan F_{hitung} di peroleh nilai sebesar 78,213 dan F_{tabel} di peroleh sebesar 3,1504 dapat di ketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima, yang berarti bahwa variabel Kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Hal ini di dukung dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,5$ yang berarti bahwa hipotesis dapat diterima.

Uji t atau uji parsial di maksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* (X_1, X_2, X_3 dan X_4) terhadap variabel *dependent* (Y) secara parsial, maka untuk menguji pengaruh variabel *independent* tersebut di gunakan uji t. Dalam uji t di lakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} sebagai pembanding maka menggunakan tingkat kepercayaan 95%

($\alpha = 0,5$), sehingga di peroleh t_{tabel} sebesar 1,6730.

Untuk lebih jelasnya, maka akan di terangkan mengenai pengaruh antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) sebagai berikut :

a. Variabel Kesempatan untuk maju (X_1)

Pada variabel Kesempatan untuk maju, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $5,230 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

b. Variabel Kondisi kerja (X_2)

Pada variabel kondisi kerja, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $10,256 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

c. Variabel Rekan kerja (X_3)

Pada variabel rekan kerja, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $4,321 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

d. Variabel Kompensasi (X_4)

Pada variabel kompensasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $8,204 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi

Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Dari keempat variabel bebas (independent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda adalah variabel kondisi kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 10,256 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan atau bersama-sama variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai) pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji F , dimana $F_{hitung} = 78,213 > F_{tabel} = 3,1504$ atau diperoleh nilai $P < 0,000 < 0,05$. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel kesempatan untuk maju, kondisi kerja, rekan kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda adalah sebesar $R^2 = 85,0\%$ sedangkan besarnya ketergantungan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap variabel-variabel tersebut adalah sebesar $92,2\%$. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kesempatan untuk maju (X_1)

Pada variabel Kesempatan untuk maju, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $5,230 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

- b. Variabel Kondisi kerja (X_2)

Pada variabel kondisi kerja, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $10,256 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

- c. Variabel Rekan kerja (X_3)

Pada variabel rekan kerja, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $4,321 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

- d. Variabel Kompensasi (X_4)

Pada variabel kompensasi, dari hasil perhitungan di peroleh nilai $8,204 > 1,6730$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan di dukung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

3. Secara diskriptif keempat variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori lebih dari baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang kepuasan kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah kondisi kerja dengan nilai t_{hitung} 10,256

Saran

Berdasarkan diskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda termasuk dalam kategori baik, karena itu supaya keadaan seperti ini seluruh variabel dalam penelitian ini dipelihara dengan baik kalau perlu ditingkatkan lagi.
2. Kepada pimpinan kiranya dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar kepuasan kerja tetap tercapai.
3. Hendaknya pimpinan memberi penegasan kepada pegawai untuk tetap meningkatkan hasil kerjanya dan kepada setiap pegawai dilakukan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Januar Herhan Putra Lembang, 2002. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Propinsi Kalimantan Timur*. Tesis Program Pascasarja Universitas Mulawarman, Samarinda.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri* . Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Blum, Richard B. 1992. *Personel*. Fourth Edition. Collier ma milion, london.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources : Productivity Quality of work Life*. Mc Graw-Hill, Inc, New York
- Effendy, Onong Uchjana, 1997. *Human Relation dan Public Relation Dalam Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Emory.C, William. 1992. *Bussiness Research Methods*. Review Edition. Richard D Irwin. Inc, Texas.
- Filippo, Edwin. B. 1995. *Principle of Personel Management*. Six Edition. Mc Graw-hill. Nook Compaby, Tokyo
- Fraser. 1992. *stress dan kepuatsun kerja*. Edisi Indonesia. Buku Satu. Salemba Empat. Prentice Hall. Inc.
- Gibson, James, Jhon, M. Ivancevich, JAMES H. donelly, JR.1995. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Terjemahan Muh. Shobaruddin. Cetakan Kedua. Erlangga, Surabaya.
- Gujarati, D.N. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno.1997. *Metodologi Research*. Jilid I. cetakan Kedua puluh sembilan. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kesebelas. BPFF, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Husein, Umar.1998. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Kamaruddin. 1997. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Pembangunan*

Daerah Sumatera Barat. Program
MM Fakultas Ekonomi Universitas
Andalas, Padang.

- Klinger, Donald E, and Jhon Nalbandian. 1989. *Public Personal Management. Contents and Strategic*. Prentice Hall, Inc. englewood Cliffs, New Jersey.
- Manullang, M. *Management Personalia*. 1990. cetakan Ketiga Belas. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2000. *Management Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian* Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, M. 1996. *Metode Kuantitatif*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Umar, H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ranupajo, Haidjrahman, dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia* BPF, Yogyakarta.
- Robbins, Stephan P. 1996. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Prenhallindo, Jakarta.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistika*, Edisi Keenam. Tarsita, Bandung.
- Suryamantan. 1999. *Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor faktor yang Mempengaruhinya pada Karwan Penjualan PT. Rita Raelindo Cilacap*. Tesis Satjana., Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wenther, Jr, William B, and Keith Davis 1996. *Personal Management and Human Resources* Fourth Edition, Mc Graw Hill International Edition, Singapore
- Wexley, Kenneth N dan Gary Yukl. 1995. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* . terjemahan Muh. Shoburuddin. Rineka Cipta, Yogyakarta.