

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA  
DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**MUHAMMAD LUKMAN  
2018.MM.11.604**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA  
DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**MUHAMMAD LUKMAN  
2018.MM.11.604**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

## PENGESAHAN TESIS

### ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA

Oleh:

**MUHAMMAD LUKMAN**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 05 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

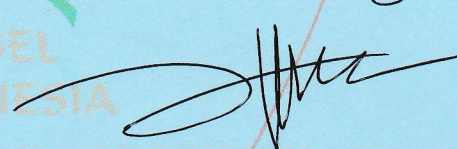
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

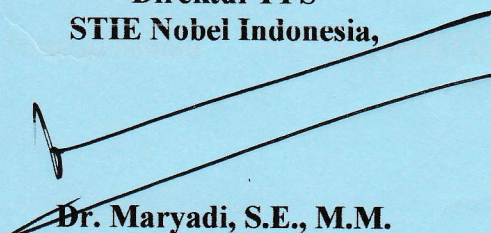
  
Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M

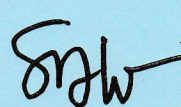
  
Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si

*School Of Business*  
Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2020



**MUHAMMAD LUKMAN**  
NIM: 2018MM11604

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA.***

Nama Mahasiswa : Muhammad Lukman  
NIM : 2018MM11604  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.  
Anggota : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M, M.Si.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E, S.Pd.I, M.M, MBA  
Dosen Penguji 2 : Dr. Mukhtar Hamzah, S.E, M.M

Tanggal Ujian : 05 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. H. Mazhur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Desember 2020

Penulis,

**Muhammad Lukman**

## ABSTRAK

**MUHAMMAD LUKMAN.** Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Mashur Razak dan Fatmasari)

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa sebanyak 37 orang, sehingga teknik sampel yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi dan uji F serta uji T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Variabel faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2) dan faktor sosial (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, sedangkan faktor finansial (X3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa. Faktor finansial (X3) adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

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





## ABSTRACT

**Muhammad Lukman. 2021** *Analysis of Factors Affecting Employee Job Satisfaction in The Tourism and Culture Office of The Gowa Regency Government (supervised by Mashur Razak and Fatmasari)*

*The purpose of this study is to analyze the factors that affect employee job satisfaction in the Tourism and Culture Office of the Gowa Regency Government. In this study, researchers used descriptive research with quantitative approach. The population in this study is all civil servants in the Office of Tourism and Culture Gowa regency as many as 37 people, so that the sample techniques used are with saturated samples. Hypothesis testing is done using regression analysis test and F test and T test.*

*The results of this study showed that variable psychological factors (X1), physical factors (X2), financial factors (X3) and social factors (X4) simultaneously affect job satisfaction (Y) which means that attention to psychological factors, physical factors, financial factors and social factors will affect employee job satisfaction in the Tourism and Culture Office of Gowa Regency by 50.4%. Variable psychological factors (X1), physical factors (X2) and social factors (X4) partially have no significant effect on job satisfaction (Y), while financial factors (X3) partially affect positively and significantly and most dominantly affect the job satisfaction (Y) of employees in the Tourism and Culture Office of the Gowa Regency Government. On the variables of job satisfaction (Y), the level of satisfaction of most civil servants in the Tourism and Culture Office of Gowa Regency is at the level of pleasure, then comfort and lastly pride.*

*Keywords: Job Satisfaction, psychological factors, physical factors, financial factors social factors.*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
2.2 Kepuasan Kerja .....	14
2.3 Faktor Psikologis.....	22
2.4 Faktor Fisik .....	26
2.5 Faktor Finansial.....	29
2.6 Faktor Sosial.....	32

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	35
3.1 Kerangka Konseptual.....	35
3.2 Hipotesis.....	38
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	38
BAB IV METODE PENELITIAN .....	42
4.1 Rancangan Penelitian.....	42
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
4.3 Populasi dan Sampel .....	43
4.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	45
4.6 Instrumen penelitian .....	46
4.7 Teknik Analisis Data.....	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	53
5.1 Hasil Penelitian.....	53
5.1.1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	53
5.1.2. Deskripsi Responden .....	55
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
5.1.4. Hasil Uji Kualitas Data .....	66
5.1.5. Teknik Analisis Data.....	73
5.2 Analisis Hasil Penelitian .....	76
5.2.1. Pengaruh Secara Simultan.....	76
5.2.2. Pengaruh Secara Parsial .....	76
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	80
6.1. Simpulan.....	80

6.2. Saran.....	81
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	37
5.1. Hasil Uji Normalitas.....	70

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
5.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.2. Responden Berdasarkan Usia.....	58
5.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
5.4. Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja.....	59
5.5. Deskripsi Responden Terhadap Faktor Psikologis.....	60
5.6. Deskripsi Responden Terhadap Faktor Fisik .....	61
5.7. Deskripsi Responden Terhadap Faktor Finansial.....	63
5.8. Deskripsi Responden Terhadap Faktor Sosial .....	64
5.9. Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
5.10. Hasil Uji Validitas Faktor Psikologis (X1) .....	66
5.11. Hasil Uji Validitas Faktor Fisik (X2) .....	66
5.12. Hasil Uji Validitas Faktor Finansial (X3).....	67
5.13. Hasil Uji Validitas Faktor Sosial (X4).....	68
5.14. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	68
5.15. Hasil Uji Reliabilitas .....	69
5.16. Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
5.17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
5.18. Hasil Uji t.....	74
5.19. Hasil Uji F.....	75
5.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	77
5.21. Hasil Coefficient Standardized Beta .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS
2. UJI RELIABILITAS
3. UJI STATISTIK DESKRIPTIF
3. ANALISIS DESKRIPTIF
4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI MULTIKOLINERITAS*

*3) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*4) UJI HIPOTESIS*

**LAMPIRAN 5: STRUKTUR ORGANISASI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi meskipun peran teknologi semakin dominan di zaman modern ini. Pemberdayaan di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang dalam mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau kantor sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi (Yukl, 2009). Munandar (2008) menambahkan bahwa pegawai merupakan asset utama dalam suatu organisasi dengan kata lain merupakan kekayaan utama organisasi.

Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai efektivitas organisasi. Kinerja dari pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif. Keberadaan pegawai dengan kinerja yang tinggi pada organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan. Kinerja pegawai merupakan topik yang multidimensional dan sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Pegawai suatu organisasi apabila menunjukkan kinerja yang rendah maka organisasi juga akan terkena dampaknya. Realitanya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi, khususnya organisasi pemerintah



adalah kinerja pegawai yang cenderung menurun dari waktu ke waktu yang mengakibatkan tidak efektifnya organisasi tersebut.

Organisasi merupakan sebuah tatanan sosial yang dibentuk untuk mencapai kinerja dalam rangka mendapatkan tujuan bersama (Huczynski dan Buchanan, 2007). Organisasi milik pemerintah adalah sebuah organisasi publik yang memiliki fungsi tertentu yang diatur dengan peraturan, dimana ada prinsip-prinsip hierarki, unit yang ada dibawah dikontrol dan dikendalikan oleh atasannya, ketentuan administratif, keputusan dan peraturan dituangkan dan dicatat secara tertulis. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan layanan dan bukan untuk mencari keuntungan karena organisasi ini merupakan bagian / elemen dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya. Dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia dikenal dengan nama Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis dan merupakan salah satu element kekuatan bangsa, tentunya harus memiliki kapabilitas dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa.

Di Indonesia menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sebuah keinginan dan kebanggaan setiap orang. Berbagai fasilitas dan tunjangan lain menjadi incaran dan menggiurkan oleh para pemuda pemudi untuk mendaftar menjadi seorang calon PNS. Sudah menjadi rahasia umum bahwa sebagian besar PNS dapat bekerja secara santai dibanding kantor swasta dan bebas ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK). Disisi lain, pada saat ini kinerja PNS diperhadapkan pada upaya reformasi birokrasi dimasing-masing instansi

pemerintahan. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur. Pemerintah kemudian menetapkan kebijakan terkait dengan SDM aparatur untuk memperoleh dan meningkatkan kapasitas pegawai yang profesional dengan kualitas pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif inovatif dan bermoralitas tinggi. Bagaimanapun majunya teknologi dan sumber daya organisasi lainnya, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Aparatur yang memiliki kemampuan yang sejalan dengan kebutuhan tugas yang dilakukannya dalam bekerja merupakan syarat terciptanya aparatur yang profesional. Maksudnya kemampuan dan keahlian aparatur merupakan suatu pencerminan dari arah dan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Dengan demikian, apabila organisasi tersebut ingin melayani masyarakat untuk terciptanya *good governance*, maka organisasi perangkat daerah yang terkait haruslah memiliki aparat yang profesional demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme ASN ( baik PNS maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja ). Berbagai faktor ini saling berhubungan dan seringkali dikatakan faktor penyebab rendahnya profesionalisme PNS yaitu antara lain rendahnya gaji, gaya kepemimpinan, pengawasan dan lain sebagainya, sehingga para pegawai berusaha untuk mendapatkan penghasilan tambahan melalui pekerjaan yang dilakukan dan menimbulkan kelalaian yang kurang

mendapat pengawasan .

Salah satu penyebab menipisnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu berkurangnya kepuasan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebagai aparatur negara. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Kepuasan merupakan salah satu kunci dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya (Church, 2001).

Kepuasan kerja adalah variabel yang sangat menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercipta suatu kondisi yang saling menguntungkan bagi organisasi, sebab pegawai akan menyukai pekerjaannya dan berperilaku baik sesuai tuntutan kerjanya dan kebutuhannya terpenuhi. Meneliti tingkat kepuasan kerja sebagai suatu cara untuk mengetahui apa yang menjadi harapan PNS dan apa saja yang menghambat pekerjaan mereka, hal ini penting untuk memanfaatkan secara optimal biaya yang terlanjur dikeluarkan dan mengurangi ketidakproduktifan dalam bekerja yang disebabkan karena perilaku yang timbul akibat ketidakpuasan PNS, seperti malas masuk kantor, mangkir dari tugas, mengerjakan pekerjaan asal-asalan, stress dan lain-lain. Ketidakpuasan kerja menurut Nitisemito (1996:97) akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa pegawai terdapat perbedaan pendapat terkait kepuasan kerja yang mereka alami. Ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa akan senang bekerja apabila didukung

oleh perlengkapan kerja yang mendukung, ada yang merasa akan nyaman bekerja apabila dilengkapi dengan fasilitas pendingin yang sesuai dan bersih, ada yang merasa akan semangat bekerja dan bangga apabila diperhatikan dalam hal kesempatan berkarir, bahkan adapula yang merasa puas apabila ada komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam hal melaksanakan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab ataupun pelimpahan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap pegawai belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan pegawai itu akan timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya. Moh.As'ad (2004), kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial dan faktor kepuasan psikologi.

Louis A.Allen sebagaimana dikutip Moh.As'ad (1995:103) mengemukakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu kantor tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya. Syaiful Bahri Djamarah dalam buku Psikologi Belajar mengemukakan bahwa minat merupakan aktivitas atau kegiatan yang menetap dan

dilakukan untuk memperhatikan dan mengerjakan beberapa aktivitas yang disukai baik disengaja atau tidak disengaja. Jika seseorang memiliki minat terhadap suatu aktivitas maka mereka bisa menyukai dan memperhatikan aktivitas itu dengan rasa senang. Minat yang sangat besar tentu akan mempengaruhi cara dan tingkat kemalasan seseorang. Hal yang dapat dilihat dari pengaruh minat ini adalah kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan dan hal ini terjadi pada beberapa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dimana terdapat beberapa kegiatan mengalami keterlambatan progres penyelesaian. Berdasarkan data laporan realisasi anggaran triwulan 1 dengan 2 Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, persentase realisasi penggunaan anggaran sebesar 41 %.

Seseorang dengan kecerdasan intelektual tinggi dianggap memiliki potensi tinggi dalam menunjukkan hasil positif di lingkungan kerja dan diharapkan dapat memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi. David Wechler (dalam Jackson, 2003) Intelektual adalah kapasitas keseluruhan atau global individu untuk bertindak, berpikir rasional dan menangani lingkungan secara efektif. Intelektual mencakup kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap dan belajar. Hal ini juga yang membuat kantor memutuskan untuk memberikan tugas yang lebih kompleks karena pegawai tersebut dipercaya dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung mendapatkan nilai yang lebih baik dan juga prestasi akademik. Menempatkan seorang pegawai berdasarkan kompetensi akademik tentu akan lebih baik dan positif

terhadap kontribusi yang akan diberikan. Dari data jumlah PNS Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 dengan berbagai macam jurusan. Fenomena yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang berkaitan dengan hal ini antara lain adalah minimnya kreatifitas dan inovasi dalam melaksanakan program dan kegiatan dan minimnya ketersediaan data dan kevalidan data oleh masing-masing bidang teknis sehingga dapat mempengaruhi proses perencanaan.

Pada era milenial sekarang ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus bisa beradaptasi dengan perubahan zaman. Perubahan lingkungan saat ini disebabkan salah satunya oleh revolusi teknologi 4.0 (Sistem Teknologi Digital), dimana revolusi teknologi ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, pekerja dan tempat kerja. Seorang PNS sebaiknya dapat mengikuti perubahan ini karena tentu akan mempengaruhi cara bekerja dan lingkungan kerja. Keterampilan merupakan suatu bentuk kemampuan yang mempergunakan pikiran dan perbuatan dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien. Keterampilan PNS yang dibutuhkan saat ini bukan hanya piawai dalam hal teknis, namun juga penting memiliki keterampilan non teknis. *Problem Solving*: yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya. Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa terdapat beberapa pegawai yang telah mahir dalam pengoperasian komputer, khususnya para pegawai yang masih muda dan beberapa pegawai juga telah pernah mengikuti pelatihan-pelatihan teknis terkait kepariwisataan dan kebudayaan, namun seiring perkembangan teknologi dan perubahan peraturan dan kebijakan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan/tugas yang

membutuhkan keterampilan lanjutan. Diera pandemi covid 19 sekarang pola kerja mengalami beberapa perubahan, hal ini juga berdampak pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang menggunakan rapat online (daring) pada setiap koordinasi dan konsultasi dengan pihak pemerintah provinsi dan kementerian. Masih ada beberapa pegawai yang belum dapat menggunakan teknologi dalam melakukan rapat via online, hal ini nampak dari kurangnya partisipasi pada rapat via online.

Pengalaman tanpa teori itu buta, tapi teori tanpa pengalaman hanyalah sebuah permainan kecerdasan (Immanuel Kant). Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Seseorang yang minim pengalaman akan mempengaruhi cara pikir dan cara kerja yang berpotensi menimbulkan efisiensi dan efektifitas kinerja yang kurang optimal. Berdasarkan struktur organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, beberapa pegawai yang menduduki jabatan struktural merupakan pegawai yang masih relatif muda.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai

tugas negara lainnya dan digaji. Sedangkan jenis jabatan aparatur sipil negara terdiri dari: 1) Jabatan administrasi, 2) Jabatan fungsional, 3) Jabatan pimpinan tinggi.

Masing-masing jabatan berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan publik, administrasi pemerintahan dan pembangunan. Pemberian pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai negeri sipil sesuai jabatan akan berdampak positif namun sebaliknya apabila hal tersebut diindahkan oleh pimpinan akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang optimal dan dapat membawa citra yang negatif pada publik.

Manajemen kepegawaian yang ideal tentu memperhatikan seluruh aspek yang mendukung pelaksanaan kinerja pegawai, dan hal telah tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Menggunakan pola masa kerja pegawai sebagai dasar menempatkan jabatan seorang pegawai negeri sipil setidaknya dapat meminimalisir potensi pencapaian kinerja yang kurang efektif dan efisien. Pekerja lebih muda cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua (Masloch, 1982) dalam Tuti (2003). Hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengalaman kerjanya ataupun disebabkan karena faktor lain seperti pekerja tua lebih stabil, lebih matang, lebih matang dan tidak mudah mengalami tekanan mental. Kebutuhan-kebutuhan berkumpul meningkat dengan meningkatnya umur yang membuat pegawai yang lebih tua akan lebih terpengaruh oleh pengaruh-pengaruh sosial dan pengaruhnya menurun sejalan dengan pengalaman (Morris dan Venkatesh dalam Jogiyanto, 2007).

Adanya dukungan perlengkapan kerja merupakan suatu bentuk pelayanan



organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Perlengkapan kerja digunakan sebagai sarana atau alat untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Pada organisasi pemerintahan hal ini terkadang menjadi hal yang kurang mendapat perhatian, mungkin dikarenakan oleh keterbatasan anggaran ataupun kepekaan seorang pimpinan organisasi publik dalam menata manajemen perkantoran. Hal seperti ini juga terjadi pada aktivitas pekerjaan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Dari dokumen perencanaan anggaran, anggaran tahun 2020 hanya terdapat 1 (satu) pengadaan perlengkapan kantor, namun kebutuhan yang diusulkan terdapat beberapa usulan rencana pengadaan barang seperti, Mesin Printer yang dapat berfungsi sebagai fotokopi, Mesin ketik elektronik dan pengadaan meubeler yaitu kursi bagi pejabat eselon. Dari data aset kantor, jumlah perlengkapan kantor berupa elektronik seperti PC dan Printer berjumlah 3 unit PC dan 3 unit printer serta 1 unit mesin ketik manual.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kontribusi pegawai atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan kantor. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya. Sementara seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul

kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Pemerintah Kabupaten Gowa telah menerapkan pemberian penghasilan tambahan bagi PNS semenjak Tahun 2016, namun hal tersebut secara signifikan belum mempengaruhi kedisiplinan PNS, khususnya pada PNS Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dari daftar absen mulai dari Januari sampai Agustus 2020, PNS yang jarang masuk kantor hanya PNS yang itu-itu saja. Ini menggambarkan pengaruh tambahan penghasilan belum menjadi hal yang utama dalam meningkatkan kepuasan pegawai yang berimplikasi pada kedisiplinan.

Sedarmayanti (2016) Promosi adalah perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi lebih tinggi. Dua jenis promosi, yakni Promosi berdasarkan prestasi dan Promosi berdasarkan senioritas. Promosi bagi sebagian PNS merupakan hal yang gelap (misteri) karena parameternya kadang tidak bisa dilihat secara kasat mata, khususnya untuk dasar pertimbangannya. Sebagian mengatakan seorang PNS mendapatkan promosi karena dekat dengan pimpinan teratas, sebagian bilang karena punya link atau hubungan khusus dengan pimpinan teratas. Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi kinerja seorang PNS karena pada dasarnya tujuan promosi adalah sebagai penyegaran dan suasana baru serta perbaikan pendapatan bagi seorang pegawai negeri sipil (PNS). Terdapat beberapa jabatan eselon III dan IV pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari eksternal Dinas dan hal tersebut membuat karir dari PNS dari internal dinas yang terhambat dan bahkan ada

yang dipindahkan ke bidang lain karena terkait aturan kepangkatan. Hal ini dapat terlihat pada Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Daftar Induk Pegawai (DIP).

Menurut Walgito (2002) interaksi sosial adalah suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu satu dapat mempengaruhi individu lainnya sehingga terdapat hubungan saling timbal balik. Miner (Muhaimin, 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja pegawai. Riggio (Muhaimin, 2011) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Atasan dan bawahan saling membutuhkan begitupun dengan sesama bawahan/pegawai, saling berkomunikasi secara timbal balik agar tujuan bisa dicapai bersama, baik cara menyampaikan pesan, ide, gagasan, perencanaan, pelaksanaan dan hasil kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang telah didapatkan. Selain itu bagi para pegawai kepuasan kerja juga merupakan sikap dari setiap individu mengenai pekerjaan yang dikerjakan dalam setiap harinya. Sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja akan memberikan gambaran bagi tingkat kepuasannya. Pegawai yang bekerja dengan senang dan nyaman ditempat kerja akan memberikan kontribusi kinerja optimal dan begitu pula sebaliknya. Sikap emosional yang menyenangkan dan merasakan aman dalam pekerjaannya serta merasa bangga dengan hasil pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

dengan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan,2001:202). Terkait dengan kepuasan pegawai ini terdapat fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa antara lain, masih banyak PNS yang kurang disiplin dalam mematuhi waktu (jam) aktivitas kantor, namun adapula yang datang kantor hanya untuk melakukan pengisian absensi, selanjutnya meninggalkan kantor tanpa diketahui maksud dan tujuannya. Kemudian terdapat juga pekerjaan/tugas dari beberapa pejabat yang dikerjakan oleh pejabat/staf lain bidang. Apabila kami amati, aktivitas mengobrol sesama pegawai lebih banyak dibandingkan yang melaksanakan tugas/pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan menyusun tesis dengan judul : *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa"* .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka kami tarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa secara simultan ?
2. Apakah faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa secara parsial ?

3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa secara simultan.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa secara parsial.
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dari segi:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran lebih lanjut mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada

setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya PNS pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa dan Organisasi Perangkat Daerah lainnya dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Desi Ratna Sulistin, Haris Abd Kadir, T Sarifuddin. 2020. *Analisis faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu. Alat analisis yang digunakan menggunakan model regresi linier berganda, dari hasil diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar 2,72 dengan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$ , dalam hal ini menunjukkan bahwa indikator faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Palu. Dari hasil perhitungan  $X_1 = t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 3,007 > 1,99125 pada tingkat kepercayaan 5 % atau dengan ini nilai koefisien regresi  $0,004 < 0,05$  dan  $X_2 = t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,597 > 1,99125 pada tingkat kepercayaan 5 % atau dengan ini nilai koefisien regresi  $0,011 < 0,05$  sedangkan  $X_3 = t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,911 > 1,99125 pada tingkat kepercayaan 5 % atau dengan ini nilai koefisien regresi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial (X1), faktor fisik (X2) dan faktor sosial (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu. Faktor finansial (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 3,007 > 1,99125 pada tingkat

kepercayaan 5 % atau dengan ini nilai koefisien regresi  $0,004 < 0,05$  pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu.

Syafrina Dina. 2016. *Analisis faktor kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Keritang*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Keritang dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Keritang. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,740 atau 74 %. Sisanya 26 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial diperoleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial tidak mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja pegawai. Secara simultan diperoleh hasil bahwa faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Keritang.

Petrus Wala Dolo. 2015. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Studi Empiris di RSP TNI AU Dr.S. Hardjolukito Yogyakarta)*. Hasil analisis uji F diperoleh hasil nilai Fhitung = 3,569 lebih dari Ftabel = 2,24 dan nilai signifikan  $\alpha = 0,004$  kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSP TNI AU Dr.S.Hardjolukito Yogyakarta.

Hasil analisa koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu



sendiri dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi dan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Zakiah Saad, Rusdiah Hasanuddin, Iqbal. 2020. *Analisis faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari penelitian lapangan, kepustakaan dan angket atau kuesioner. Teknik pengujian instrumen data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan analisis regresi linier berganda.

Hasil pembahasan penelitian ini adalah bahwa pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor finansial sebesar 2,232 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,176 > 1,994$ ), maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 61,98%, sangat setuju sebesar 35,60% dan ragu-ragu sebesar 2,96%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan

setuju bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja pegawai dalam variabel faktor finansial (X1) sebesar 0,137 artinya setiap variabel faktor finansial mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137.

Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor fisik sebesar 2,484 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,484 > 1,994$ ), maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja pegawai dalam variabel faktor fisik (X2) sebesar 0,158 artinya setiap variabel faktor fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137.

Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor psikologi sebesar 6,363 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,363 > 1,994$ ), maka dapat disimpulkan bahwa faktor psikologi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Berdasarkan rata-rata

jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor psikologi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja pegawai dalam variabel faktor psikologi (X3) sebesar 0,369 artinya setiap variabel faktor fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,369.

Faktor finansial (X1), faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) masing-masing secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dimana besarnya sumbangan pembentukan  $R^2$  oleh variabel berturut-turut adalah pada variabel faktor finansial (X1) sebesar 0,137 disusul oleh faktor fisik (X2) sebesar 0,158 kemudian faktor psikologi (X3) sebesar 0,369 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (beta). Berdasarkan data tersebut maka variabel faktor psikologi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan.

Endang Hendrayanti. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Khususnya karyawan administrasi dan pendukung (tenaga kependidikan) Unisma Bekasi. Gejala menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum memuaskan, faktor-faktor ketidakpuasan itu diindikasikan dalam empat faktor penentu kepuasan kerja karyawan yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi. Penelitian ini dilakukan di Unisma Bekasi dengan populasi pegawai administrasi dan

staf pendukung sebanyak 122 karyawan. Seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan analisis uji statistic non parametric, dengan persepsi (matrix performance Important) yang bertujuan untuk melihat faktor-faktor yang menjadi prioritas dan metode deskripsi yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik faktor-faktor yang tengah berlangsung ketika penelitian dilakukan. Selanjutnya data akan dianalisis dengan menggunakan teknik uji tanda rank dari wilcoxon. Dengan pertimbangan alat ini dapat memberikan bobot lebih untuk setiap pasangan yang menunjukkan perbedaan besar antara dua kondisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator kepuasan pegawai yaitu faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi tersebut memberi indikasi bahwa kepuasan yang diharapkan selama ini cenderung belum sesuai dengan kenyataan.

Hellen Vera Simanjuntak.2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang*. Dari penelitian diperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh tingkat koefisien korelasi yang sangat kuat yakni sebesar 0,935 atau 93,50%, selanjutnya bila ditinjau dari koefisien determinasi menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,875 atau 87,50% artinya bahwa 87,50% variasi dari variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), promosi jabatan (X3), pengawasan (X4). Sedangkan 12,50% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui bahwa variabel yang

berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel promosi jabatan, hal ini terbukti dari besarnya nilai Standardized Coefficient Beta variabel promosi jabatan yaitu sebesar 0,428 yang mana lebih besar dari koefisien variabel independent yang lain, hal ini disebabkan karena kesediaan dosen mengajar di Universitas Trunajaya Bontang adalah bentuk aktualisasi individu pengajar yang kebanyakan telah mempunyai pekerjaan lain selain mengajar, mempunyai kegemaran untuk mengajar serta keinginan pengajar untuk mengembangkan diri sebagai dosen di Universitas Trunajaya Bontang.

Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra, 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan The Legian Bali Hotel*. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang memberikan gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak dan faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak. Metode penentuan sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling, dan menggunakan rumus Slovin dengan memperoleh 78 orang responden yang diberikan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di The Legian Bali Hotel Seminyak adalah terdiri dari tiga faktor yaitu : faktor sosial, faktor financial serta faktor organisasi dan manajemen. Faktor dominan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor sosial yang memiliki nilai

eigenvalue 8.762 dan memiliki variance sebesar 58.413%. Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya yaitu faktor sosial, faktor financial serta faktor organisasi dan manajemen secara bersama-sama perlu mendapat perhatian dalam usaha untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang cukup bermakna dan juga hendaknya faktor-faktor lainnya seperti fisik dan psikologis perlu mendapat perhatian, hal ini dikarenakan faktor tersebut juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Refangga, 2020. *Pengaruh faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sandika Antara Nikan Palembang*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sandika Antara Nikan Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 45 karyawan dan sampel sebanyak 40 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif dikuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F secara bersama-sama untuk variabel faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sandika Antara Nikan Palembang. Sedangkan hasil uji t secara parsial faktor psikologis tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sudati Nur Sarfiah, Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan) 1, 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (PERSERO) Tahun 2014*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis, sosial dan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko, untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja para pekerja Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Jangka panjang dan tujuan penelitian ini adalah meningkatkan peran faktor psikologis, sosial dan finansial sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Jadwal penelitian pada Juli hingga September 2014. Penulis menggunakan analisis deskriptif pada metode penelitian. Total populasi adalah 180 karyawan dari pekerja organik dari Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Penyebaran populasi adalah 83 orang dari Borobudur, 77 orang dari Prambanan dan 23 orang dari Ratu Boko. Beberapa analisis regresi itu persamaan regresi  $Y = -10.155 + 0.281 X_1 + 0.166 X_2 + 0.697 X_3$ . Dengan hasil uji F adalah  $F_h (44,695) > F_t (2,84)$ . Dari hasil pengolahan data bahwa faktor psikologis ( $X_1$ ), faktor sosial ( $X_2$ ) dan faktor finansial ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko. Dari ketiga faktor, faktor finansial ( $X_3$ ) yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil pengolahan data diperoleh  $R^2 = 0,749$ , berarti bahwa kepuasan kerja karyawan Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko 74,90% dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial dan sisanya 25,10% dipengaruhi oleh variabel lain.

Titis Melani, Suhaji, 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang.*

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang baik secara parsial maupun bersama-sama. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 94 karyawan dengan menggunakan metode design sampling dengan pendekatan studi populasi atau studi sensus yaitu populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subyek dan data dokumenter. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif dikuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F secara bersama-sama untuk variabel faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang. Hasil uji t secara parsial faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2.2 Pengertian Kepuasan Kerja**

Hasibuan (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “ 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”. Menurut As’ad (1991), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun lingkungan pekerjaan. Selain dari hal tersebut juga dari sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Kartono (1994) berpendapat “ salah satu kepuasan sejati dalam lingkungan kerja ialah rasa bangga puas dan keberhasilan/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian / keterampilan”. Prestasi kerja atau sukses dalam berkarya itu memberikan pada seseorang status sosial, respect dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya. Yang menjadi akar masalah adalah bagaimana caranya manajer atau pimpinan organisasi dengan kondisi terakhir bisa memberikan rangsangan agar orang menyukai pekerjaannya dan bisa menambah kepuasan bagi seluruh pegawai atau pegawainya.

Menurut Handoko (1998) tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang tidak ada karena tiap individu (pegawai) berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja pegawai hanya diukur dengan turn over, kedisiplinan dan moral kerja. Bila ketiga indikator tersebut kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik, demikian sebaliknya.

Ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja yang perlu diketahui yaitu:

a. Kepuasan kerja adalah suatu respon emosi terhadap situasi pekerjaan.

Karena itu kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat ditafsirkan.

b. Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh seberapa jauh suatu hasil

memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika seseorang anggota organisasi merasa bahwa ia bekerja lebih keras dari yang lainnya akan tetapi imbalan yang ia terima lebih sedikit atau kecil maka kemungkinan ia akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekannya. Ini artinya ia tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kepuasan kerja mewakili sejumlah sikap yang terkait dengan kerja.

### **2.3 Pengertian Faktor Psikologis**

Menurut Moh. As'ad (2004) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, inteligensi, keterampilan dan pengalaman kerja. Psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok dalam hubungannya dengan lingkungan (Muhibbin Syah, 2001) .

#### **A. Minat**

Minat atau kemauan bukan datang dari lahir ataupun dari orang lain, dimana minat atau kemauan merupakan mereka yang memiliki kesadaran diri tinggi yang berasal dari pikiran atau hati mereka masing-masing. Minat atau kemauan mungkin hal yang paling mudah ataupun paling sulit dipengaruhi. Sobur mengartikan minat memiliki keinginan erat dengan perhatian yang dimiliki, dimana perhatian bisa menimbulkan kehendak pada seseorang. Selain itu kehendak juga memiliki hubungan erat dengan kondisi fisik layaknya sakit, capai, lesu atau sebaliknya menjadi sehat dan bugar. Begitupun dengan kondisi psikis seperti senang, tidak senang, tegang, bergairah dan seterusnya.

Karakteristik minat, antara lain:

1. Menimbulkan sikap positif terhadap suatu objek.
2. Adanya sesuatu yang menyenangkan yang timbul dari sesuatu objek tersebut.
3. Mengandung suatu pengharapan yang nantinya menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu, atau biasa disebut dengan gairah.

## **B. Inteligensi**

Binet (dalam Azwar, 1996) menyatakan bahwa inteligensi terdiri dari tiga komponen, yaitu : kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan : kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan tersebut telah dilaksanakan ; dan kemampuan untuk mengkritik diri sendiri. Sedangkan V.A.C Henmon, mengatakan bahwa inteligensi terdiri dari dua macam, yaitu : kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan pengetahuan yang diperoleh.(dalam Azwar, 1996).

Karena inteligensi merupakan suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu intelegensi sebenarnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir secara rasional itu.

Ciri-ciri inteligensi, antara lain:

1. Inteligensi merupakan suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional (intelegensi dapat diamati secara langsung)
2. Inteligensi tercermin dari tindakan yang terarah pada penyesuaian diri

terhadap lingkungan dan pemecahan masalah yang timbul darinya.

### C. Keterampilan

Menurut Dunette (1976) Keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan dan dikembangkan melalui latihan atau training dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. Keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program training ataupun bimbingan. Training dan sebagainya pun harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun training.

Menurut Robbins (2000) keterampilan dibagi menjadi 4 kategori sebagai berikut :

1. *Basic Literacy Skill*: adalah suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan maupun kemampuan dalam berhitung.
2. *Technical Skill*: adalah suatu keahlian yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti menggunakan komputer, memperbaiki HP dan lain sebagainya.
3. *Interpersonal Skill*: yaitu keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, seperti mengemukakan pendapat dan bekerja sama dalam tim.
4. *Problem Solving*: yaitu keahlian seseorang dalam memecahkan

masalahnya dengan menggunakan logikanya

#### **D. Pengalaman**

Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun baru saja terjadi (Mapp dalam saparwati, 2012). Pengalaman adalah pengamatan yang merupakan kombinasi penglihatan, penciuman, pendengaran serta pengalaman masa lalu (Notoatmojo dalam saparwati, 2012). Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan yang kemudian disimpan dalam memori. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia (Notoatmojo dalam Saparwati, 2012).

Seseorang yang memiliki pengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenang.

Manfaat pengalaman kerja antara lain:

1. Mengembangkan keterampilan;
2. Menunjukkan proses ketika mempelajari hal baru;
3. Kesempatan untuk mempelajari karakter orang lain;
4. Menjalin banyak relasi;
5. Bekal penting untuk keputusan karier di masa depan.

#### **2.4 Pengertian Faktor Fisik**

Menurut Moh. As'ad (2004) merupakan faktor-faktor yang berhubungan

dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan lingkungan fisik pegawai/pegawai, meliputi jenis pekerjaan/tugas, umur dan perlengkapan kerja/kantor.

#### **A. Jenis Pekerjaan/Tugas**

Pada dasarnya tugas adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Moekijat (1998) tugas adalah suatu unsur atau satu bagian atau satu komponen dari sebuah jabatan. Tugas ialah gabungan dari dua bagian (elemen) atau lebih sampai menjadi suatu pekerjaan yang lengkap. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengemban tugas sebagai aparatur sipil negara seperti berikut ini:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang sudah dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Memberikan pelayanan kepada publik secara profesional dan berkualitas.
3. Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Tugas-tugas utama ini didampingi juga dengan tugas-tugas lainnya berdasarkan posisi dan jabatan yang diemban oleh seorang PNS.

#### **B. Umur**

Umur adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18-40 tahun, dewasa madya adalah 41-60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun (Ilfa,2010:1). Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa

menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

Menurut Handoko (2010) terdapat beberapa alasan yang membuat pegawai berusia tua cenderung lebih terpuaskan, yaitu adanya pengharapan yang lebih rendah dan pengalaman yang lebih lama yang membuat pegawai memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja. Wijono (2014) menambahkan bahwa banyak pegawai berusia tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi pegawai berusia tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pegawai berusia muda.

Semakin lama pegawai berada dalam suatu kantor, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Asumsi tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2007), bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai dengan masa kerja lima tahun dengan pegawai masa kerja 10 tahun. Pegawai dengan masa kerja lima tahun memiliki tingkat kepuasan yang rendah, sedangkan pada pegawai dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa semakin lama pegawai berada dalam satu pekerjaan, maka kecil kemungkinan bagi pegawai tersebut untuk mengundurkan diri. Menurut Lestari (2007), pegawai dengan masa kerja lama cenderung memiliki kemampuan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang kurang pengalaman. Kondisi tersebut membuat pegawai dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan

tugas-tugasnya dan merasa lebih senang terhadap pekerjaannya.

### **C. Perlengkapan Kerja/Kantor**

Untuk menunjang aktivitas pekerjaan kantor dibutuhkan perlengkapan kerja/kantor sebagai fasilitas untuk mempermudah dan mempercepat proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil. Menurut Abubakar (2000:173) mengatakan bahwa perlengkapan kantor adalah sesuatu yang sangat diperlukan pada setiap instansi, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta. Tujuannya yaitu dapat dipergunakan untuk melakukan setiap pekerjaan kantor agar terlaksana dengan baik dan dapat selesai dengan cepat dan tepat, sesuai yang diharapkan kantor.

Adapun jenis-jenis peralatan dan perlengkapan kantor menurut Sugiarto (2005:12), yaitu :

1. Komputer;
2. Printer;
3. Mesin penghancur kertas;
4. Filing Cabinet;
5. Mesin Fotocopy;
6. Telepon.

Perlengkapan kerja/kantor tersebut tentu sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan kegiatan-kegiatan kantor yang berbeda antara bidang yang satu dengan bidang yang lain.

### **2.5 Pengertian Faktor Finansial**

Menurut Moh. As'ad (2004) merupakan faktor-faktor yang berhubungan



dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, meliputi sistem penggajian dan tunjangan, promosi dan fasilitas.

#### **A. Sistem Penggajian dan Tunjangan**

Sistem adalah suatu jaringan dari prosedur-prosedur yang disusun dalam rangkaian secara menyeluruh untuk melaksanakan berbagai kegiatan atau fungsi pokok dalam suatu badan usaha. Sistem juga disebut seperangkat peraturan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan bahwa tugas tertentu dilaksanakan dengan cara yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai berdasarkan tarif gaji dalam satu periode atau perbulan. Tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.

Sistem penggajian dan tunjangan harus dirancang agar dapat dibayarkan kepada pegawai secara teratur dan tepat waktu serta juga sebaiknya dirancang untuk menyediakan data yang digunakan untuk keperluan pengambilan keputusan oleh manajemen.

#### **B. Promosi**

Promosi adalah berpindahnya seorang pegawai/pegawai pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2002:113) yaitu:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada pegawai dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam kantor karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal kantor.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
9. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas pegawai semakin meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukkan lamarannya.

11. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus dari masa percobaan.

### **C. Fasilitas**

Segala sesuatu yang dapat memperlancar pekerjaan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan dapat disebut sebagai fasilitas. Menurut Lupiyodi (2008:148) fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Yang termasuk fasilitas dapat berupa alat, benda-benda, perlengkapan, uang, ruang tempat kerja.

## **2.6 Pengertian Faktor Sosial**

Menurut Moh. As'ad (2004) merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dengan atasan dan bawahan.

### **A. Interaksi dengan atasan dan bawahan**

Pengertian interaksi menurut Kamus Psikologi dapat diartikan sebagai berikut: Interaksi adalah: 1) Satu relasi antara dua sistem yang terjadi sedemikian rupa sehingga kejadian berlangsung pada satu sistem akan mempengaruhi kejadian yang terjadi pada sistem lainnya. 2) Satu pertalian sosial antar individu sedemikian rupa sehingga individu yang bersangkutan saling mempengaruhi satu sama lainnya.

H. Bonner dalam W.A Gerungan mendefinisikan interaksi adalah suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan kelakuan individu

tersebut mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu lainnya atau sebaliknya. Interaksi akan menimbulkan kondisi sosial yang akan menciptakan keterkaitan saling berhubungan antar individu dengan lainnya karena terdapat naluri manusia untuk hidup bersama, menyesuaikan diri dan menyesuaikan sosial.

Hubungan interaksi dengan atasan ditunjukkan melalui pemberian informasi secara rinci pada saat pemberian tugas kepada bawahan. Pemberian informasi ini bertujuan untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Cukupnya informasi yang didapatkan oleh para pegawai dari pimpinan untuk mengerjakan tugas-tugas mereka mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pimpinan adalah atasan yang memiliki bawahan. Mulai dari pucuk pimpinan (Top Manager) sampai pada pimpinan paling rendah (Low Manager). Atasan atau Pimpinan menurut Hasibuan (2011:157) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam struktur organisasi perangkat daerah diisi berdasarkan jabatan ASN yang diatur pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

Jabatan ASN terdiri atas :

1. Jabatan Administrasi, terdiri atas:

- a. Jabatan Administrator (setara eselon III)
  - b. Jabatan Pengawas (setara eselon IV)
  - c. Jabatan Pelaksana (setara eselon V)
2. Jabatan Fungsional, terdiri atas:
- a. Ahli Utama
  - b. Ahli Madya
  - c. Ahli Muda
  - d. Ahli Pertama
3. Jabatan Pimpinan Tinggi, terdiri atas:
- a. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama (setara eselon I)
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (setara eselon I)
  - c. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Bawahan adalah sesuatu yang berada dibawah. Dalam organisasi pemerintah disebut dengan staf, dimana biasanya dalam suatu unit kerja terdiri dari beberapa staf. Staf adalah individu atau kelompok dalam struktur organisasi yang fungsi utamanya memberikan saran dan pelayanan kepada fungsi lini. Pada dasarnya staf dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu staf penasihat dan staf pelayanan.

## **B. Interaksi sesama pegawai**

Telah disebutkan diatas mengenai pengertian interaksi, interaksi sesama pegawai merupakan hubungan antara pegawai yang satu dengan yang lain baik antara lingkup bidang maupun lintas bidang dalam satu unit instansi kerja. Menurut Hasibuan (2009), bahwa hubungan antar manusia ialah hubungan

kemanusiaan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama.

Hubungan antar manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan bersama-sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pegawai sehingga pegawai bisa merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hal-hal yang positif terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Sumber daya manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi. Apabila SDM dalam suatu organisasi bermoral baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi dapat berkembang baik. Apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan menghancurkan organisasi. Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial dan produktif untuk mendukung efisiensi dan efektifitas instansi atau organisasi. organisasi dalam hal ini instansi pemerintahan yang memiliki SDM yang kompeten dan dapat menyesuaikan kondisi organisasi akan dapat berpengaruh dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai didalam organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, antara lain faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial , faktor sosial dan lain-lain.

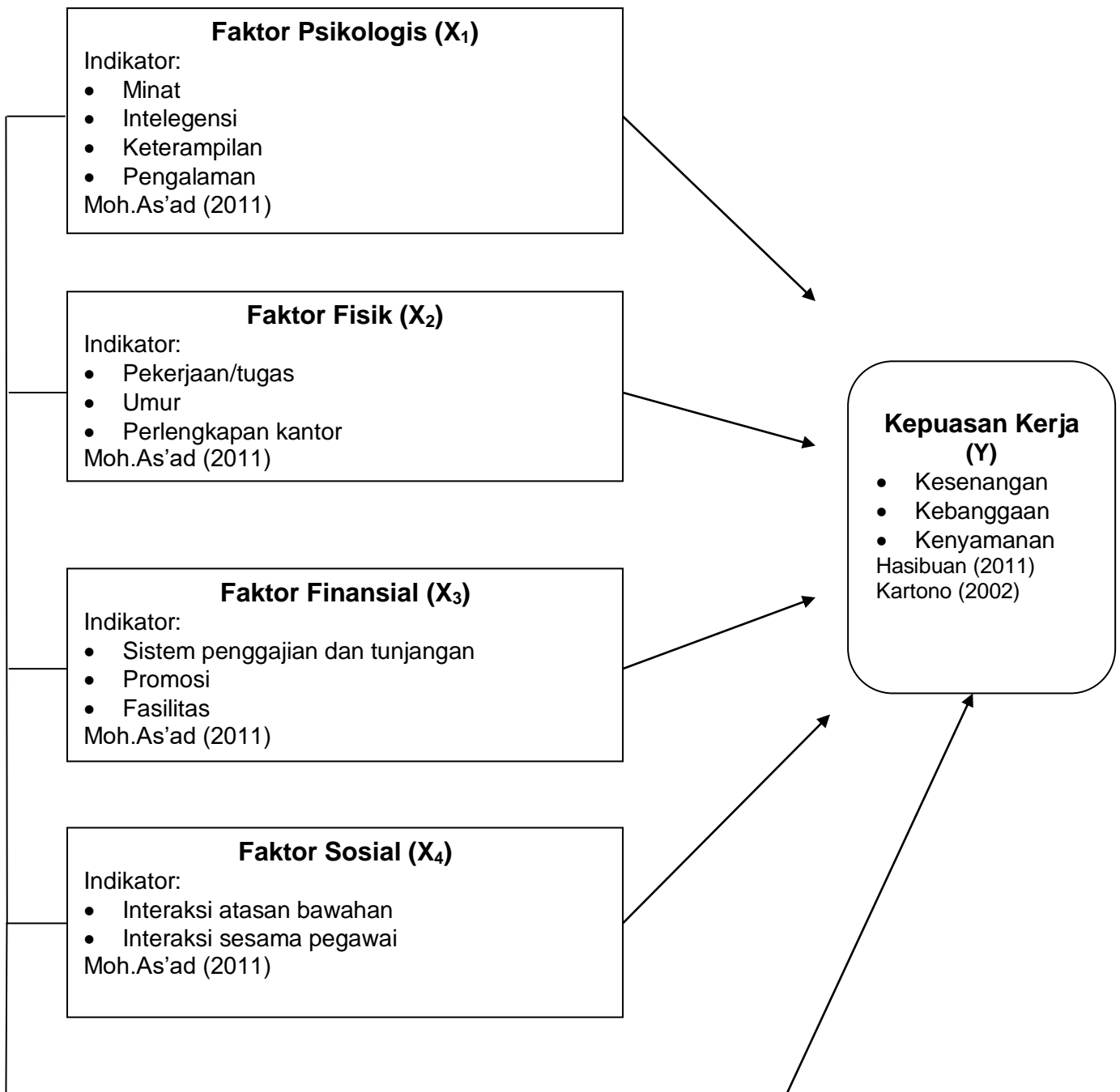
Kerangka konseptual penelitian pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang, kerangka konsep penelitian yang akan

dilaksanakan dapat dilihat bahwa terdapat 4 (empat) konsep yaitu konsep tentang faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial. Tiap konsep masing-masing mempunyai variabel-variabel sebagai indikasi pengukuran masing-masing konsep tersebut. Misalnya untuk mengukur faktor psikologis, maka dapat melalui indikator minat, inteligensi, keterampilan dan pengalaman .

Konsep kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen dapat diukur melalui variabel perasaan puas dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya kepuasan kerja pegawai dapat diobservasi atau diukur dari perasaan puas dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing. Apakah mereka puas dan nyaman ataupun sebaliknya. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari latar belakang masalah dan teori yang relevan tentang kepuasan kerja, maka kerangka konsep pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;





Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

### **3.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

- 1 Diduga faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.
- 2 Diduga faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.
- 3 Diduga faktor finansial berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

### **3.3 Defenisi Operasional**

1. Faktor Psikologis ( $X_1$ ) merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai .
  - a. Minat.

Adalah suatu perpaduan keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.

b. Intelegensi

Adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara langsung.

c. Keterampilan

Adalah pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan melalui latihan atau training serta pengalaman dengan melakukan berbagai tugas.

d. Pengalaman

Adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi.

2. Faktor Fisik ( $X_2$ ) merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik pegawai dan fisik lingkungan kerja.

a. Pekerjaan/tugas

Adalah suatu pekerjaan spesifik yang dijalankan dalam organisasi. Suatu unsur atau satu bagian atau satu komponen dari sebuah jabatan.

b. Umur

Adalah rentang kehidupan yang diukur dengan tahun, dikatakan masa awal dewasa adalah usia 18-40 tahun, dewasa madya adalah 41-60 tahun, dewasa lanjut > 60 tahun.

c. Perlengkapan Kantor

Adalah barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan kantor sesuai dengan yang diharapkan.

3. Faktor Finansial ( $X_3$ ) merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan kesempatan promosi.

a. Sistem Penggajian atau tunjangan

Adalah mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan kantor untuk menarik, menahan dan memotivasi staf yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.

b. Promosi

Adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status.

c. Fasilitas

Adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

4. Faktor sosial ( $X_4$ ) merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai ( dalam satu bagian ataupun dengan bagian lainnya ), dengan atasan dan bawahan.

a. Interaksi atasan dengan bawahan

Adalah hubungan atau komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

b. Interaksi sesama pegawai

Adalah hubungan atau komunikasi yang terjadi antara pegawai yang satu dengan yang lain (baik antara satu bidang maupun dengan bidang yang lain).

5. Kepuasan kerja ( Y )

Adalah merupakan perasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

a. Kesenangan

Adalah perasaan sebagai akibat dari terpenuhinya hasrat atau keinginan kebutuhan.

b. Kebanggaan

Adalah merupakan suatu ungkapan emosional yang menunjukkan adanya nilai kemanfaatan dalam dirinya.

c. Kenyamanan

Adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual akibat beberapa faktor kondisi lingkungan.

## **BAB IV**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **4.1. Rancangan penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Sugiyono (2016). Akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian ini. Variabel independen (*independent variable*) mempengaruhi variabel yang lain dependen (*dependent variable*) adalah hubungan kausal yang sifatnya sebab akibat. Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Pada pengertian lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih menunjang apabila ditampilkan dengan tabel, grafik, gambar atau tampilan lainnya.

#### **4.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Rencana penelitian akan dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Oktober 2020 di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

### **4.3 Populasi dan sampel**

#### **4.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan dijadikan penelitian adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

#### **4.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian (Soeratno dan Arsyad, 1995). Pada penelitian ini karena populasi yang diamati tergolong populasi kecil yaitu pada seluruh pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa yang berjumlah 37 orang pegawai sipil, maka pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai negeri sipil.

### **4.4 Teknik pengumpulan data**

Adapun teknik pengumpulan data, adalah sebagai berikut:

- 1 Observasi, merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi

(situasi,kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. Dalam menggunakan teknik ini, peneliti mengamati kondisi proses kerja dari para pegawai negeri sipil baik proses kerja dengan sesama pegawai dalam satu bidang maupun dengan bidang lain dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah disebutkan pada rumusan masalah dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

- 2 Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

Wawancara terbagi atas dua, yaitu:

1. Wawancara terstruktur artinya peneliti telah mengetahui dengan pasti apa informasi yang ingin digali dari responden sehingga daftar pertanyaannya sudah dibuat secara sistematis. Dapat menggunakan alat bantu seperti alat perekam, kamera photo, video dan material lain.
2. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas, yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara spesifik dan hanya memuat point-point penting masalah yang ingin dianalisa.
- 3 Kuesioner, merupakan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Kuesioner ini dibuat sedemikian



rupa dengan berbagai alternatif jawaban dan responden memberikan tanda pada satu jawaban saja. Item skala penilaian disusun berdasarkan skala Likert. Penyampaian kuesioner kepada responden dilakukan secara langsung dan sebelumnya diberi pengarahan mengenai tata cara pengisian kuesioner. Setelah kuesioner diisi oleh responden kemudian dikembalikan kepada peneliti.

- 4 Dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

#### **4.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian adalah data subyek dan data dokumenter. Data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu : lisan, tertulis dan ekspresi. Respon tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2002:145). Data dokumenter adalah jenis data penelitian yang berupa dokumen-dokumen atau catatan-catatan, antara lain: Profil Satuan Kerja Perangkat Daerah, dokumen kepegawaian, dokumen perencanaan serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Sumber data yaitu

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung atas objek penelitian di lapangan (Indriantoro dan Supomo, 2002:145). Data primer diambil dari hasil kuesioner para pegawai negeri sipil lingkup Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh dari bukti catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Indriantoro dan Supomo, 2002:145).

#### **4.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang dipakai sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan/kuesioner jenis tertutup yang harus diisi oleh responden dengan cara mengisi dan memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang dipilih. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja pegawai yang meliputi; faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial.

Kuesioner ini responden merespon kutub butir pertanyaan kuesioner dalam kisaran 1 hingga angka 5. Sementara itu, untuk menjangkau data tentang kepuasan kerja digunakan skala Likert model 5 point. Responden merespon setiap butir pertanyaan kuesioner dalam kisaran sangat setuju diberi skor 5 hingga sangat tidak setuju diberi skor 1. Secara rinci, pemberian skor sebagai berikut:

- Sangat setuju            $\Rightarrow$  Skor 5
- Setuju                    $\Rightarrow$  Skor 4

- Netral  $\Rightarrow$  Skor 3
- Tidak Setuju  $\Rightarrow$  Skor 2
- Sangat Tidak Setuju  $\Rightarrow$  Skor 1

Kuesioner sebelum dipergunakan untuk mengukur variabel yang ada, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian data. Adapun pengujian data dilakukan dengan beberapa uji data sebagai berikut;

### **1. Uji Validitas**

Menurut Ancok (1997) Validitas adalah ukuran kecermatan suatu tes dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas adalah prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipakai dapat mengukur dengan cermat apa yang hendak diukur.

Dalam melakukan pengujian validitas terhadap kuesioner, dibagi menjadi dua, yaitu validitas faktor dan validitas item. Pengukuran validitas faktor dilakukan apabila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor. Pengukuran validitas faktor ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang digunakan adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Person). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

## **2. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28)

reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

### **3. Uji Heterokedatisitas**

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

### **4.7 Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa .

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression

analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kepuasan kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah:

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

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = Faktor Psikologi
- X<sub>2</sub> = Faktor Fisik
- X<sub>3</sub> = Faktor Finansial
- X<sub>4</sub> = Faktor Sosial
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = Koefisien Pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui faktor psikologis (X<sub>1</sub>), faktor fisik (X<sub>2</sub>), faktor finansial (X<sub>3</sub>) dan faktor sosial (X<sub>4</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu faktor psikologis (X<sub>1</sub>), faktor fisik (X<sub>2</sub>), faktor finansial (X<sub>3</sub>) dan faktor sosial (X<sub>4</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) secara simultan maka dilakukan uji f.

#### **a. Pengujian hipotesis pertama**

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis yang dihasilkan dari model regresi linier berganda

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n-1)$ , (Ghozali,2011).

**b. Pengujian hipotesis kedua**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_i$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan ( $n-k-1$ ), dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen, maka nilai  $f$  dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

$R^2 = R$  square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan a sebesar 5 % dan  $df = (n-1)$ , sehingga ;

- jika F dihitung  $> F$  tabel atau Sig.  $F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- jika F dihitung  $< F$  tabel atau Sig.  $F < 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Y). Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil Penelitian**

Pada bab ini akan disajikan tentang gambaran data hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden, proses pengolahan data serta analisis hasil pengolahan data. Selanjutnya dari hasil pengolahan data tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

Selain itu dalam bab ini juga akan disajikan analisis deskriptif yang akan menggambarkan karakteristik responden dan juga menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil dari jawaban responden inilah yang selanjutnya akan digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian.

##### **5.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian**

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berkedudukan di Lingkungan Kantor Bupati Gowa Jalan Masjid Raya Nomor 30 Gedung C Lantai 2 Sungguminasa. Keberadaan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Disamping itu Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya membantu Bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan

daerah dibidang pariwisata dan kebudayaan serta pelaksanaan dinas sesuai dengan kewenangan berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 55 Tahun 2016, adapun struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran.

Struktur dan Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, diuraikan sebagai berikut;

- a) Jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil sebanyak 37 orang
- b) Jumlah pegawai berdasarkan Eselon
  - Eselon II : 1 orang
  - Eselon III : 5 orang
  - Eselon IV : 13 orang
- c) Jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural : 19 orang
- d) Jumlah pegawai yang menduduki jabatan fungsional : Tidak Ada
- e) Jumlah pegawai Non Eselon/Staf : 19 orang
- f) Jumlah pegawai berdasarkan Pangkat/Golongan

**Gol. IV**

- Pembina TK.I, IV/b : 2 orang
- Pembina, IV/a : 7 orang

**Gol. III**

- Penata TK.I, III/d : 7 orang
- Penata, III/c : 3 orang
- Penata Muda TK. I, III/b : 9 orang
- Penata Muda, III/a : 4 orang

## **Gol. II**

- Pengatur, Tk I, II d : 1 Orang :
- Pengatur , II/c : 1 Orang
- Pengatur Muda TK.I, II/b : 1 Orang

## **Gol. I**

- Juru Muda TK.I, I/b : 1 Orang

g) Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kualifikasi penjenjangan

- a. PIM II : - Orang
- b. PIM III : 5 Orang
- c. Adum/PIM IV : 10 Orang

h) Tenaga Honorer : 2 Orang

Sumber daya fisik adalah prasarana dan sarana yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa antara lain 1 (satu) Gedung Kantor yang terdiri dari 4 (empat) ruangan, 1 (satu) kendaraan roda empat, 3 (Tiga) kendaraan roda dua. Untuk fasilitas ruangan terdapat 8 (delapan) buah alat pendingin ruangan (AC) dan terdapat fasilitas elektronik berupa 3 (tiga) unit PC beserta masing-masing printer dan 1 (satu) unit mesin ketik manual.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada halaman lampiran.

### **5.1.2 Deskripsi Responden**

Jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berikut akan diuraikan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden yang bertugas pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran atau indikator yang utama bagi seorang pegawai dalam menentukan mampu tidaknya bertugas atau melakukan pekerjaan, namun terdapat beberapa faktor lain yang perlu dijadikan indikator. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang sangat menentukan dalam penyelesaian suatu pekerjaan atau bertugas dan pada umumnya kepuasan kerja laki-laki lebih mayoritas dibandingkan perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian dari data responden diperoleh pengelompokan jenis kelamin masing-masing terdiri atas 17 orang laki-laki dan 20 orang perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Org)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	17	45,9
2.	Perempuan	20	54,1
Jumlah		37	100

*Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah), 2020*

Berdasarkan Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini, terdapat 17 (45,9%) orang responden laki-laki dan 20 (54,1%)

orang responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan.

## 2. Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel berikut ini;

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	< 35 Tahun	2	5,4
2	36-40 Tahun	10	27
3	41-50 Tahun	15	40,6
4	> 50 Tahun	10	27
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah), 2020*

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia < 35 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 5,4 %, yang berusia 36-40 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 27 %, yang berusia 41-50 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 40,6 % dan responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 27 %. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 41-50 tahun.

### 3. Tingkat Pendidikan

Keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SMP	1	2,7
2	SMA	4	10,81
3	Diploma	1	2,7
4	S1	22	59,45
5	S2	9	24,34
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah), 2020*

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan tingkat SMP sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7%, untuk pendidikan tingkat SMA sebanyak 4 orang atau sebesar 10,81%, untuk pendidikan tingkat Diploma sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7 %, untuk pendidikan tingkat S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 59,45%, dan untuk pendidikan tingkat S2 sebanyak 9 orang atau sebesar 24,34%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan sarjana (S1).

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu bagi setiap aparatur belajar untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta belajar dalam pengembangan diri sebagai aparatur sipil negeri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, baik untuk dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan baginya untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Berikut ini ditampilkan tabel 5.4 rincian masa kerja responden.

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	< 10 tahun	13	35,14
2	11-15 tahun	12	32,43
3	> 16 tahun	12	32,43
<b>Jumlah</b>		37	100

*Sumber : Kuesioner Penelitian (diolah), 2020*

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui bahwa berdasarkan masa kerja responden, untuk masa kerja < 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14%,

untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 32,43%, dan untuk masa kerja > 16 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 32,43%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa komposisi masa kerja responden terbagi rata pada masing-masing periode masa kerja.

Kondisi ini tentunya akan sangat menguntungkan bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa karena terdiri dari pegawai yang masing-masing mempunyai periode masa kerja, disisi lain pegawai yang memiliki masa kerja diatas 16 tahun dapat menghasilkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja diatas 16 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang banyak sehingga diharapkan dapat lebih mengevaluasi diri dan melakukan usaha dalam pencapaian kepuasan kerja guna mendukung peningkatan kinerja yang diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa secara umum dan secara khusus Dinas Pariwisata dan Kebudayaan.

Namun demikian dalam beberapa kondisi organisasi pemerintahan, lamanya masa kerja seorang pegawai belum dapat dijadikan jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu dalam usaha pencapaian kepuasan kerja.

### **5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dengan menggunakan aplikasi SPSS. Data yang dimaksud terdiri dari 4 (empat) variabel bebas (*independen*) yaitu faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan



faktor sosial (X4) serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*). Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada lampiran dibawah. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel Faktor Psikologis (X1)

Deskripsi variabel faktor psikologis didasarkan pada 8 (delapan) indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap keempat indikator tentang faktor psikologis dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.5**  
**Deskripsi Responden Terhadap Faktor Psikologis**

Indikator Variabel		Kriteria Penelitian										Total (%)
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Minat (X1.1)	X1.1.1	9	24,3	22	59,5	5	13,5	1	2,7	0	0	4,05
	X1.1.2	11	29,7	22	59,5	2	5,4	2	5,4	0	0	4,13
Intelegensia (X1.2)	X1.2.1	13	35,1	21	56,8	2	5,4	1	2,7	0	0	4,24
	X1.2.2	8	21,6	26	70,3	2	5,4	1	2,7	0	0	4,10
Keterampilan (X1.3)	X1.3.1	10	27	26	70,3	1	2,7	0	0	0	0	4,24
	X1.3.2	10	27	25	67,6	2	5,4	0	0	0	0	4,21
Pengalaman (X1.4)	X1.4.1	3	8,1	28	75,7	6	16,2	0	0	0	0	3,91
	X1.4.2	1	2,7	27	73	9	24,3	0	0	0	0	3,78

*Sumber: Kuesioner Penelitian (Diolah), 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor psikologis sesuai tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: dari kedelapan indikator pertanyaan pada variabel faktor psikologis (X1), frekuensi tertinggi berada pada indikator pengalaman (X1.4) pada pertanyaan pekerjaan membutuhkan pengalaman (X1.4.1), dengan frekuensi 28 responden atau sebesar 75,7% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator intelegensia (X1.2) pada pertanyaan intelegensia diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok

dan fungsi sebagai PNS (X1.2.1) dan pada indikator keterampilan (X1.3) pada pertanyaan pekerjaan membutuhkan keterampilan (X1.3.1). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis yaitu intelegensia dan keterampilan merupakan hal yang pokok dalam pelaksanaan pekerjaan/tugas dari atasan.

## 2. Variabel Faktor Fisik (X2)

Deskripsi variabel faktor fisik didasarkan pada 6 (enam) indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ketiga indikator tentang faktor fisik dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.6**  
**Deskripsi Responden Terhadap Faktor Fisik**

Indikator		Kriteria Penelitian										Total (%)
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Jenis Pekerjaan (X2.1)	X2.1.1	2	5,4	25	67,6	10	27	0	0	0	0	3,78
	X2.1.2	0	0	26	70,3	11	29,7	0	0	0	0	3,70
Umur (X2.2)	X2.2.1	1	2,7	24	64,9	6	16,2	6	16,2	0	0	3,54
	X2.2.2	2	5,4	16	43,2	11	29,7	8	21,6	0	0	3,32
Perlengkapan Kantor (X2.3)	X2.3.1	18	48,6	17	45,9	2	5,4	0	0	0	0	4,43
	X2.3.2	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	4,37

*Sumber: Kuesioner Penelitian (Diolah), 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor fisik sesuai tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: dari keenam indikator pertanyaan pada variabel faktor fisik (X2), frekuensi tertinggi berada pada indikator jenis pekerjaan (X2.1) pada pertanyaan jenis pekerjaan/tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal (X2.1.2), dengan frekuensi 26 responden atau sebesar 70,3% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator perlengkapan kantor (X2.3) pada pertanyaan perlengkapan kantor (komputer, printer,

mesin ketik dll) yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan/tugas (X2.3.1). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik yaitu perlengkapan kantor yang telah tersedia dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan/tugas.

### 3. Variabel Faktor Finansial (X3)

Deskripsi variabel faktor finansial didasarkan pada 6 (enam) indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ketiga indikator tentang faktor finansial dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.7**  
**Deskripsi Responden Terhadap Faktor Finansial**

Indikator		Kriteria Penelitian										Total (%)
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Sistem Penggajian dan Tunjangan (X3.1)	X3.1.1	9	24,3	27	73,0	1	2,7	0	0	0	0	4,21
	X3.1.2	2	5,4	21	56,8	10	27,0	4	10,8	0	0	3,56
Promosi (X3.2)	X3.2.1	13	35,1	22	59,5	1	2,7	1	2,7	0	0	4,27
	X3.2.2	4	10,8	12	32,4	14	37,8	6	16,2	1	2,7	3,32
Fasilitas (X3.3)	X3.3.1	3	8,1	20	54,1	8	21,6	6	16,2	0	0	3,54
	X3.3.2	12	32,4	23	62,2	1	2,7	1	2,7	0	0	4,24

*Sumber: Kuesioner Penelitian ( Diolah), 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor finansial sesuai tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: dari keenam indikator pertanyaan pada variabel faktor finansial (X3), frekuensi tertinggi berada pada indikator sistem penggajian dan tunjangan (X3.1) pada pertanyaan sistem pembayaran gaji sudah sesuai dengan mekanisme yang ada (pembayaran tepat waktu dan kenaikan gaji berkala yang teratur) (X3.1.1), dengan frekuensi 27 responden atau sebesar 73,0% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator promosi (X3.2) pada pertanyaan kesempatan promosi dapat memberikan

motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri (X3.2.1). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial yaitu sistem pembayaran gaji telah berjalan sesuai mekanisme yang ada dan perlunya kesempatan promosi bagi setiap pegawai.

#### 4. Variabel Faktor Sosial (X4)

Deskripsi variabel faktor sosial didasarkan pada 4 (empat) indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap kedua indikator tentang faktor sosial dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut;

**Tabel 5.8**  
**Deskripsi Responden Terhadap Faktor Sosial**

Indikator		Kriteria Penelitian										Total (%)
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Interaksi Atasan Bawahan (X4.1)	X4.1.1	14	37,8	22	59,5	1	2,7	0	0	0	0	4,35
	X4.1.2	14	37,8	23	62,2	0	0	0	0	0	0	4,37
Interaksi Sesama Pegawai (X4.2)	X4.2.1	7	18,9	30	81,1	0	0	0	0	0	0	4,18
	X4.2.2	10	27,0	26	70,3	1	2,7	0	0	0	0	4,24

*Sumber: Kuesioner Penelitian (Diolah), 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor sosial sesuai tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: dari keempat indikator pertanyaan pada variabel faktor sosial (X4), frekuensi tertinggi berada pada indikator interaksi sesama pegawai (X4.2) pada pertanyaan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan/tugas diperlukan pola interaksi yang sesuai antara sesama pegawai lingkup dinas (X4.2.1), dengan frekuensi 30 responden atau sebesar 81,1% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator interaksi atasan

bawahan (X4.1) pada pertanyaan dalam mendukung terciptanya interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan begitupun sebaliknya diperlukan etika interaksi yang tepat (X4.1.2). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial yaitu perlunya interaksi yang tepat antara sesama pegawai dalam mencapai hasil pekerjaan/tugas yang optimal dan perlunya etika interaksi antara atasan dengan bawahan.

### 5. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Deskripsi variabel kepuasan kerja didasarkan pada 6 (enam) indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ketiga indikator tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.9**  
**Deskripsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Indikator		Kriteria Penelitian										Total (%) Mean
		Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kesenangan	Y.1.1	3	8,1	27	73,0	7	18,9	0	0	0	0	<b>3,89</b>
(Y.1)	Y.1.2	2	5,4	16	43,2	18	48,6	1	2,7	0	0	<b>3,51</b>
Kebanggaan	Y.2.1	2	5,4	18	48,6	16	43,2	1	2,7	0	0	<b>3,56</b>
(Y.2)	Y.2.2	4	10,8	22	59,5	11	29,7	0	0	0	0	<b>3,81</b>
Kenyamanan	Y.3.1	3	8,1	22	59,5	12	32,4	0	0	0	0	<b>3,75</b>
(Y.3)	Y.3.2	4	10,8	24	64,9	9	24,3	0	0	0	0	<b>3,86</b>

*Sumber: Kuesioner Penelitian (Diolah), 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja sesuai tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: dari keenam indikator pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (Y), frekuensi tertinggi berada pada indikator kesenangan (Y1) pada pertanyaan pegawai merasa senang dapat bekerja secara optimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Y1.1), dengan frekuensi 27 responden atau sebesar 73,0% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-

rata) tertinggi berada pada indikator kesenangan (Y1.1) pada pertanyaan pegawai merasa senang dapat bekerja secara optimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Y1.1). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai yaitu merasa senang dapat bekerja secara optimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

#### 5.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

##### 1) Hasil uji validitas instrumen variabel faktor psikologis (X1)

Dari delapan (8) nomor instrumen pertanyaan yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05))dengan hasil selengkapnya sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Psikologis (X1)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0,554	0,000	0,324	Valid
2	0,558	0,000	0,324	Valid
3	0,702	0,000	0,324	Valid
4	0,645	0,000	0,324	Valid
5	0,751	0,000	0,324	Valid
6	0,579	0,000	0,324	Valid
7	0,442	0,002	0,324	Valid
8	0,486	0,000	0,324	Valid

*Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020*

##### 2) Hasil uji validitas instrumen variabel faktor fisik (X2)

Dari enam (6) nomor instrumen pertanyaan yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05))dengan hasil selengkapnya sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Fisik (X2)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0,514	0,001	0,324	Valid
2	0,449	0,002	0,324	Valid
3	0,810	0,000	0,324	Valid
4	0,712	0,000	0,324	Valid
5	0,437	0,000	0,324	Valid
6	0,419	0,000	0,324	Valid

*Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020*

3) Hasil uji validitas instrumen variabel faktor finansial (X3)

Dari enam (6) nomor instrumen pertanyaan yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05))dengan hasil selengkapnya sebagai berikut:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Finansial (X3)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0,633	0,000	0,324	Valid
2	0,495	0,002	0,324	Valid
3	0,621	0,000	0,324	Valid
4	0,815	0,000	0,324	Valid
5	0,654	0,000	0,324	Valid

6	0,528	0,000	0,324	Valid
---	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data SPSS (Diolah), 2020

4) Hasil uji validitas instrumen variabel faktor sosial (X4)

Dari empat (4) nomor instrumen pertanyaan yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05))dengan hasil selengkapnya sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Faktor Sosial (X4)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0,812	0,000	0,324	Valid
2	0,883	0,000	0,324	Valid
3	0,777	0,000	0,324	Valid
4	0,685	0,000	0,324	Valid

Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020

5) Hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja (Y)

Dari enam (6) nomor instrumen pertanyaan yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-23), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05))dengan hasil selengkapnya sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0,656	0,000	0,324	Valid
2	0,731	0,002	0,324	Valid
3	0,877	0,000	0,324	Valid



4	0,796	0,000	0,324	Valid
5	0,853	0,000	0,324	Valid
6	0,653	0,000	0,324	Valid

Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut;

**Tabel 5.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Ket
1	Faktor Psikologis (X1)	0,724	Reliabel
2	Faktor Fisik (X2)	0,603	Reliabel
3	Faktor Finansial (X3)	0,702	Reliabel
4	Faktor Sosial (X4)	0,793	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020

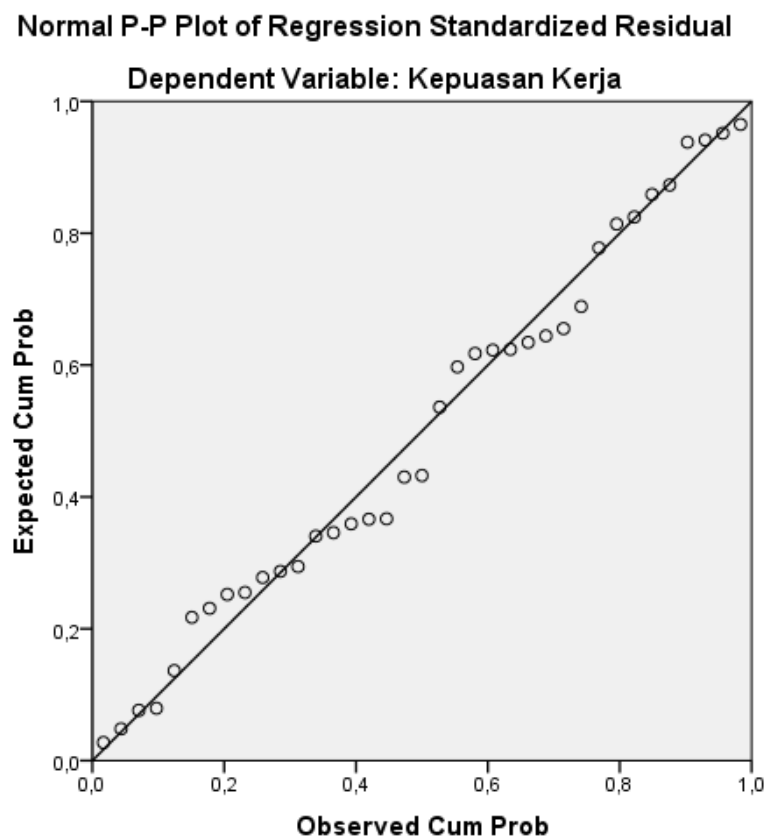
Berdasarkan perhitungan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* melebihi dari 0,60.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara

mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2011). Adapun uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut;

**Gambar 5.1**  
**Uji Normalitas Data**



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik bundar pada grafik mendekati garis diagonal.

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinearitas pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Data**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,813	1,230
X2	0,800	1,250
X3	0,845	1,184
X4	0,947	1,055

Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020

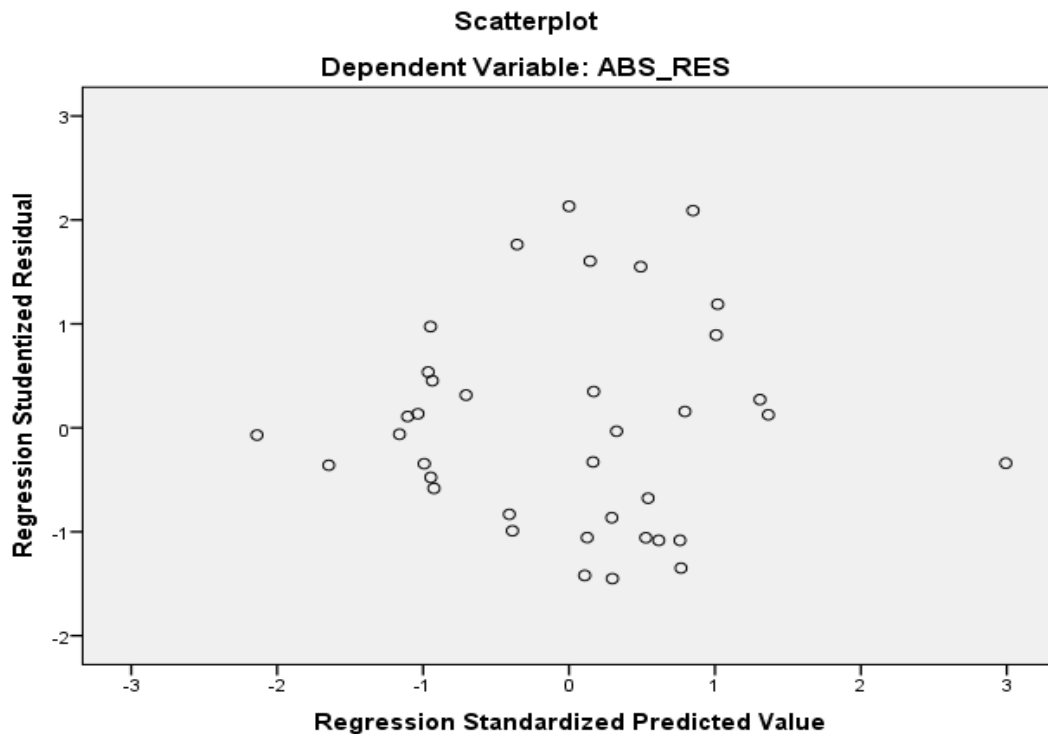
Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *tolerance* dibawah 1 dan nilai *VIF* dibawah 10. Dari tabel 5.16 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki sifat *tolerance* dibawah 1 dan nilai *VIF* dibawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### e. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya serta uji glejser.

Adapun grafik hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan SPSS, dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 5.2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Hasil analisis pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

Uji glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji glejser pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,189	,150		1,259	,217
Faktor Psikologis	,001	,003	,068	,383	,704
Faktor Fisik	-,007	,004	-,359	-2,000	,054
Faktor Finansial	,003	,002	,266	1,524	,137
Faktor Sosial	-,004	,005	-,146	-,888	,381

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan data hasil uji glejser diatas dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas, ditunjukkan dengan signifikansi variabel faktor psikologis sebesar 0,704, faktor fisik sebesar 0,054, faktor finansial sebesar 0,137 dan faktor sosial sebesar 0,381. Dari hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikansi secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS\_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang diatas 0,05 atau 5%.

### **5.1.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya

sebagai berikut :

Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah:

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

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = Faktor Psikologi
- X<sub>2</sub> = Faktor Fisik
- X<sub>3</sub> = Faktor Finansial
- X<sub>4</sub> = Faktor Sosial
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = Koefisien Pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

**Tabel 5.17**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,336	6,971		1,196	,241
	Faktor Psikologis	,136	,135	,138	1,003	,323
	Faktor Fisik	-,190	,171	-,155	-1,115	,273
	Faktor Finansial	,534	,105	,691	5,104	,000
	Faktor Sosial	-,006	,233	-,003	-,025	,980

**Sumber: Data SPSS (Diolah), 2020**

Berdasarkan dari penyajian data pada tabel 5.17 maka teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik dengan asumsi persamaan:

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

Maka dapat diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi diatas, sebagai berikut;

$$Y = 8,336 + 0,136X_1 - 0,190X_2 + 0,534X_3 + 0,006X_4$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

B = Koefisien Regresi

X1 = Faktor Psikologis (minat, intelegensi, keterampilan, pengalaman)

X2 = Faktor Fisik (Pekerjaan/tugas, umur, perlengkapan kantor )

X3 = Faktor Finansial (Sistem Penggajian/tunjangan, promosi, fasilitas)

X4 = Faktor Sosial ( Interaksi atasan bawahan, Interaksi sesama pegawai)

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 8,336 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum dipengaruhi faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial adalah positif.
2.  $B_1 = 0,136 \rightarrow B_1$  bertanda positif artinya bahwa jika faktor psikologis tinggi atau semakin baik sedangkan variabel lain (faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
3.  $B_2 = -0,190 \rightarrow B_2$  bertanda negatif artinya bahwa jika faktor fisik rendah atau kurang baik sedangkan variabel lain (faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai menurun.

4.  $B_3 = 0,534 \rightarrow B_3$  bertanda positif artinya bahwa jika faktor finansial tinggi atau meningkat atau ditingkatkan sedangkan variabel lain (faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
5.  $B_4 = -0,006 \rightarrow B_4$  bertanda negatif artinya bahwa jika faktor sosial rendah atau tidak baik sedangkan variabel lain (faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial) tetap maka kepuasan kerja pegawai menurun.

### 5.1.6 Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independen*) yaitu: faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  secara terpisah atau parsial. Dibawah ini ditampilkan hasil pengujian hipotesis uji T

**Tabel 5.18**  
**Hasil Uji T**

<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>P (Sig)</b>
Constant	8.336	1.196	0,241
X1	0,136	1,003	0,323
X2	-0,190	-1,115	0,273
X3	0,534	5,104	0,000
X4	-0,006	-0,025	0,980

Sumber: Data SPSS( Diolah), 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :



- 1) Pengaruh faktor psikologis (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05, maka secara parsial faktor psikologis berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.
- 2) Pengaruh faktor fisik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = -1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05, maka secara parsial faktor fisik berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.
- 3) Pengaruh faktor finansial (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5.104$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial faktor finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan diterima.
- 4) Pengaruh faktor sosial (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0.025$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,980 lebih besar dari 0,05, maka secara

parsial faktor sosial tidak berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik uji simultan (Uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 5.19**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,657	4	34,664	8,141	,000 <sup>b</sup>
	Residual	136,262	32	4,258		
	Total	274,919	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Psikologis

Berdasarkan tabel 5.19, didapatkan nilai F statistik sebesar 8,141 (F Tabel = 2,67) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05, dengan hal ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

## 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Menurut ahli dalam Ghozali (2011) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada penelitian Di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel berikut ini;

**Tabel 5.20**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	.710	.504	.442	2.064

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.20 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,504 atau 50,4% variasi kepuasan kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk mengetahui variabel bebas (*independent*) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, dapat dilihat pada *coefficient standardized beta* sebagai berikut;

**Tabel 5.21**  
**Hasil *coefficient standardized beta***

Variabel	Coefficient Standardized Beta
Faktor Psikologis (X1)	0,136
Faktor Fisik (X2)	-0,190
Faktor Finansial (X3)	0,534
Faktor Sosial (X4)	-0,006

*Sumber: Data SPSS (Diolah), 2020*

Berdasarkan tabel 5.21 dapat dilihat bahwa faktor finansial (X3) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar, yang berarti bahwa faktor finansial adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dengan nilai *coefficient standardized beta* sebesar 0,534. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X3 bertanda positif, hal ini berarti bahwa semakin baik faktor finansial yang diberikan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **5.2 Analisis Hasil Penelitian**

### **5.2.1 Pengaruh Secara Simultan**

Hasil pengujian menunjukkan nilai F sebesar 8.141 dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) berarti ada pengaruh secara bersama-sama variabel kepuasan kerja yang terdiri dari faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 50,4% sedang sisanya 49,6% disebabkan variabel lain yang tidak masuk model.

Variabel faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Selain itu dari hasil tersebut maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima kebenarannya.

Pada variabel kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari indikator kesenangan, kebanggaan dan kenyamanan, dari penilaian hasil rata-rata jawaban kuesioner, tingkat kesenangan lebih tinggi kemudian kenyamanan dan terakhir tingkat kebanggaan.

### **5.2.2 Pengaruh Secara Parsial**

Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent*) adalah sebagai berikut;

#### **1. Faktor Psikologis (X1)**

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05

berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Jadi teruji bahwa faktor psikologis (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Faktor psikologis secara parsial tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Koefisien regresi faktor psikologis ( $b_1$ ) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa faktor psikologis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya faktor psikologis (minat, intelegensia, keterampilan dan pengalaman) tidak akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pegawai dengan anggapan variabel lain konstan. Dalam penelitian ini faktor psikologis diukur dengan menggunakan indikator minat, intelegensia, keterampilan dan pengalaman. Dari hasil deskripsi rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor psikologis, dari kedelapan indikator pertanyaan pada variabel faktor psikologis (X1), frekuensi tertinggi berada pada indikator pengalaman (X1.4) pada pertanyaan pekerjaan membutuhkan pengalaman (X1.4.1), dengan frekuensi 28 responden atau sebesar 75,7% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator intelegensia (X1.2) pada pertanyaan intelegensia diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai PNS (X1.2.1) dan pada indikator keterampilan (X1.3) pada pertanyaan pekerjaan membutuhkan keterampilan (X1.3.1). Maka disimpulkan bahwa faktor psikologis yaitu intelegensia dan keterampilan merupakan hal yang pokok dalam pelaksanaan pekerjaan/tugas dari atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Refangga (2020) yang menunjukkan bahwa berdasarkan uji F secara bersama-sama untuk

variabel faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sandika Antara Nikan Palembang. Sedangkan hasil uji t secara parsial faktor psikologis tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa dalam mendeteksi penyebab terjadinya faktor psikologis adalah:

a. Pola Sehat

Adalah kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Pegawai yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis

Adalah kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Karyawan tersebut selalu menghadapi tugas dengan tepat dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberi kepercayaan penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

Berdasarkan masa kerja responden, untuk masa kerja < 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14%, untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 32,43%, dan untuk masa kerja > 16 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 32,43%. Dalam penelitian Petterson (1992), dalam Shahzad (2011) mengatakan bahwa makin lama masa kerja seseorang, semakin rendah stress yang dialami seiring pengalaman yang dimiliki. Menurut Lestari (2007) pegawai dengan masa kerja lama cenderung memiliki kemampuan yang lebih banyak dibandingkan dengan yang kurang pengalaman. Kondisi tersebut membuat karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dan merasa lebih senang terhadap pekerjaannya.

Strauss & Sayles (1981) memandang kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Menurutnya seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi tidak pernah mencapai kematangan psikologis bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun, produktivitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat. Dari hasil penelitian dapat kami simpulkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, telah mampu untuk mengatasi hal yang terkait dengan faktor psikologis, sehingga faktor ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Faktor Fisik (X2)**

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = -1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05



berarti  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Jadi teruji bahwa faktor fisik ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel ( $Y$ ) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Faktor fisik secara parsial tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Koefisien regresi faktor psikologis ( $b_2$ ) sebesar -0,190 menunjukkan bahwa faktor fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya faktor psikologis (jenis pekerjaan/tugas, umur dan perlengkapan kerja/kantor) tidak akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pegawai dengan anggapan variabel lain konstan. Faktor fisik dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator jenis pekerjaan/tugas, umur dan perlengkapan kerja/kantor. Berdasarkan deskripsi hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor fisik, dari keenam indikator pertanyaan pada variabel faktor fisik ( $X_2$ ), frekuensi tertinggi berada pada indikator jenis pekerjaan ( $X_{2.1}$ ) pada pertanyaan jenis pekerjaan/tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara optimal ( $X_{2.1.2}$ ), dengan frekuensi 26 responden atau sebesar 70,3% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator perlengkapan kantor ( $X_{2.3}$ ) pada pertanyaan perlengkapan kantor (komputer, printer, mesin ketik dll) yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan/tugas ( $X_{2.3.1}$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik yaitu perlengkapan kantor yang telah tersedia dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan/tugas.

Sebagian besar jenis pekerjaan pegawai negeri sipil adalah urusan yang bersifat administrasi (pengarsipan surat masuk dan keluar, membuat naskah dinas, membuat

pertanggungjawaban dan lain-lain) hal inilah yang dirasakan kurang menantang dan tidak menambah wawasan berpikir seorang pegawai. Dalam aspek suatu kepuasan kerja yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Dari hasil jawaban responden dan hasil hipotesis tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada pegawai berdasarkan usia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boumans, De jong dan jansen (2011) bahwa usia tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai dan tidak ada kriteria usia tertentu yang menjadi faktor pembeda pada pegawai dari hal kinerja. Kemampuan pegawai secara keseluruhan pada usia produktif hampir sama. Selain itu juga dipengaruhi dengan jenis pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga tidak memerlukan skill khusus. Secara umum perlengkapan kantor/kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa masih dalam keadaan baik dan memenuhi syarat. Menurut Abubakar (2000) mengatakan bahwa perlengkapan kantor adalah sesuatu yang sangat diperlukan pada setiap instansi yang dipergunakan untuk melakukan setiap pekerjaan kantor agar terlaksana dengan baik dapat selesai dengan cepat dan tepat. Jadi kebutuhan akan perlengkapan kantor/kerja belum dirasakan signifikan oleh beberapa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Dari beberapa indikator faktor fisik tersebut diatas menggambarkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan masih kurang pengaruh nyata yang signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas

Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Kondisi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina Dina (2016), dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil analisis data bahwa faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial tidak mempengaruhi secara signifikan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Keritang.

### **3. Faktor Finansial (X3)**

Uji hipotesa pada penelitian ini yaitu bahwa variabel bebas/independen pada variabel faktor finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel (Y) pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Pada hasil Uji t faktor finansial (X3) menghasilkan nilai yaitu  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $5.104 > 2.448$ ) dan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel faktor finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Hasil pengujian tersebut dapat diartikan bahwa jika faktor finansial lebih baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Faktor finansial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sistem penggajian dan tunjangan, promosi dan fasilitas. Berdasarkan hasil deskripsi rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor finansial, dari keenam indikator pertanyaan pada variabel faktor finansial (X3), frekuensi tertinggi berada pada indikator sistem penggajian dan tunjangan (X3.1) pada pertanyaan sistem pembayaran gaji sudah sesuai dengan mekanisme yang ada (pembayaran tepat waktu dan kenaikan gaji berkala yang teratur) (X3.1.1), dengan frekuensi 27 responden atau sebesar 73,0% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada

indikator promosi (X3.2) pada pertanyaan kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri (X3.2.1). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial yaitu sistem pembayaran gaji telah berjalan sesuai mekanisme yang ada dan perlunya kesempatan promosi bagi setiap pegawai.

Kondisi ini hampir sama dengan hasil penelitian Desi Ratna Sulistin, Haris Abd Kadir, T Sarifuddin (2020) yang menemukan bahwa faktor finansial (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai  $t$  hitung  $3,007 > t$  tabel  $1,99125$  pada tingkat kepercayaan  $5\%$  atau dengan ini nilai koefisien regresi  $0,004 < 0,05$  pada Badan Pendapatan Daerah Kota Palu. Hal yang sama sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakiah Saad, Rusdiah Hasanuddin, Iqbal (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari penelitian lapangan, kepustakaan dan angket atau kuesioner. Teknik pengujian instrumen data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan.

Faktor fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju

bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor psikologi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Faktor finansial (X1), faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) masing-masing secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Berdasarkan data, variabel faktor psikologi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan.

Didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 72 ayat (1) menyatakan bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antar kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan. Dalam teori dua faktor pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins (2015:128), menjelaskan bahwa dengan kesempatan kenaikan pangkat orang akan termotivasi untuk bekerja. Menurut Irham Fahmi (2016) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Selain promosi, bentuk finansial lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa adalah fasilitas kerja yang sesuai. Menurut Suad Husnan (2002) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan kantor terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi

kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas kerja, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Moh.As'ad (2004) menyatakan bahwa faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Dalam hal ini instansi dinas perlu memperhatikan dengan serius masalah faktor finansial karena dengan memperhatikan faktor finansial maka perhatian terhadap kesejahteraan pegawai akan lebih baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

#### **4. Faktor Sosial (X4)**

Uji hipotesa pada penelitian ini yaitu bahwa variabel bebas/independen pada variabel faktor sosial (X4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel (Y) pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Pada hasil Uji t faktor sosial (X4) menghasilkan nilai yaitu  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $-0,25 < 2,448$ ) dan nilai signifikan  $0,980 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel faktor sosial (X4) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai variabel (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Faktor sosial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator interaksi atasan bawahan dan interaksi sesama pegawai. Berdasarkan hasil deskripsi

rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel faktor sosial, dari keempat indikator pertanyaan pada variabel faktor sosial (X4), frekuensi tertinggi berada pada indikator interaksi sesama pegawai (X4.2) pada pertanyaan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan/tugas diperlukan pola interaksi yang sesuai antara sesama pegawai lingkup dinas (X4.2.1), dengan frekuensi 30 responden atau sebesar 81,1% dengan kategori setuju. Nilai mean (rata-rata) tertinggi berada pada indikator interaksi atasan bawahan (X4.1) pada pertanyaan dalam mendukung terciptanya interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan begitupun sebaliknya diperlukan etika interaksi yang tepat (X4.1.2). Maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial yaitu perlunya interaksi yang tepat antara sesama pegawai dalam mencapai hasil pekerjaan/tugas yang optimal dan perlunya etika interaksi antara atasan dengan bawahan.

Glimer dalam buku As'ad (2004) mengemukakan bahwa komunikasi yang lancar antara staf dengan pejabat banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya, misalnya adanya pejabat yang mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawai stafnya. Hal ini sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Teori kualitas interaksi atasan-bawahan merupakan pendekatan terhadap kepemimpinan dengan melihat hubungan antara atasan-bawahan. Dalam hubungan tersebut ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan atasan dan bawahan yang disebut in-group dan Out-group (Robbin dalam Muhaimin, 2011).

Milner (dalam Muhaimin, 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja pegawai. Riggio (dalam Muhaimin, 2011) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Didalam kehidupan sosial suku bugis makassar, pola komunikasi baik verbal maupun non verbal ditekankan dengan didasari pada prinsip-prinsip etika yang diambil dari nilai kearifan lokal. Kearifan budaya melalui pesan-pesan moral dan mitologi serta ajaran islam berkolaborasi menjadi pembentuk identitas kebudayaan bugis makassar yang secara praksis ditunjukkan pada bentuk-bentuk pola komunikasi yang mereka lakukan. Prinsip *sipakatau'* (saling memanusiaikan), *siammasei* (saling menyayangi), *siassijingeng* (kekeluargaan), *lempu* (kejujuran), *getting* (komitmen), *warani* (berani) dan *ada' tongeng* (perkataan yang benar) menjadi core values bagi orang bugis makassar dalam membangun pola komunikasi. Prinsip etika yang seperti ini yang menjadi bagian dalam interaksi sosial dalam kehidupan sehari-hari pun demikian dalam interaksi dalam aktivitas perkantoran. Jadi interaksi atasan bawahan dan interaksi sesama pegawai yang baik merupakan hal yang penting dan diperlukan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pekerjaan kantor sehingga seharusnya signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja khususnya pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Dari hasil wawancara bebas kami dengan beberapa pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang identitasnya tidak dapat kami



tampilkan, menyatakan bahwa faktor sosial yang dalam hal ini adalah interaksi antara atasan bawahan merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi karena berkaitan dengan penyampaian komunikasi. Beberapa penghambat dalam pencapaian kinerja justru disebabkan oleh komunikasi yang tidak jelas atau biasa disebut dengan mis komunikasi. Jadi komunikasi yang baik dan jelas antara atasan bawahan dengan sesama pegawai merupakan hal yang utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Hasil penelitian pada variabel ini mendukung hasil penelitian oleh Petrus Wala Dolo (2015) yaitu Hasil analisa koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi dan hubungan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun tentunya dengan menciptakan suasana kerja dan interaksi sosial yang baik maka akan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Salah satu bentuk interaksi sosial yang dapat diterapkan adalah dengan keterbukaan antara sesama pegawai dan dengan atasan agar organisasi dinas dapat menampung aspirasi dari pegawai begitupun pesan yang akan disampaikan oleh organisasi dinas kepada masing-masing pegawai dapat tersampaikan dengan baik dan jelas. Namun hasil penelitian pada faktor ini tidak konsisten dengan penelitian Titis Melani, Suhaji (2012) yang berpendapat bahwa faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **5.2.3 Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai**

Dari hasil penelitian dalam pengolahan data untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yang dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara masing-masing variabel diperoleh koefisien regresi (Beta) faktor finansial yang lebih besar, artinya faktor finansial (X3) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudati Nur Sarfiah (2014), dimana bahwa faktor psikologis, faktor sosial dan faktor finansial yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko, faktor finansial yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 1996) menyebutkan bahwa para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai keadilan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah individu dan standar pengupahan kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

As'ad (2004) menyatakan bahwa faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan

pegawai pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Dalam hal ini instansi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa perlu memprioritaskan faktor finansial dalam pengambilan kebijakan-kebijakan, karena dengan memperhatikan faktor finansial maka pemenuhan kesejahteraan pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dapat lebih mudah tercapai dengan tujuan meningkatkan kinerja instansi.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Bahwa faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar 8,141 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. a. Bahwa faktor psikologis (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif (+) sebesar 0,136. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,323 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor psikologis berpengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja ditolak.  
b. Bahwa faktor fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai negatif (-) sebesar -1,115. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,273 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor fisik berpengaruh positif (-) terhadap kepuasan kerja ditolak.  
c. Bahwa faktor finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif (+) sebesar 5,104. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,000 yang berada dibawah 0,05, sehingga faktor finansial berpengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja diterima.

d. Bahwa faktor sosial (X4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *thitung* bernilai positif (-) sebesar -0,025. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,980 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor sosial berpengaruh negatif (+) terhadap kepuasan kerja ditolak.

3. Bahwa faktor finansial (X3) adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan pada nilai *coefficient standardized beta* yang lebih besar dari faktor psikologis, faktor fisik dan faktor sosial.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kepuasan Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dalam upaya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara optimal, disarankan hal-hal sebagai berikut;

1. Perlunya manajemen karir PNS yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
2. Perlunya tes assesment (uji kompetensi) pada setiap melakukan promosi jabatan;

3. Perlunya menambah fasilitas kerja seperti komputer (PC) yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, printer dan pengadaan wifi yang sesuai kebutuhan serta perbaikan dan penambahan fasilitas ruangan yang representatif dan nyaman.
4. Perlunya meningkatkan kegiatan-kegiatan diluar tugas pokok dan fungsi yang bersifat kebersamaan antara semua pegawai pada lingkup Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

### **6.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan generalisasi mencoba untuk meminimalkan sebagai faktor yang dapat mengurangi pentingnya temuan penelitian yang telah dicapai. Namun, tingkat akurasi yang tinggi dari instrumen/alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena tersebut dan bagaimanapun teliti pengukuran yang dilakukan peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan kecil apapun itu.

Berdasarkan dari pengalaman langsung pada proses penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan yang dialami dan hal tersebut dapat menjadi beberapa faktor yang dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan datang dalam melakukan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

1. Populasi responden sebagai sampel yang hanya 37 orang PNS, dimana di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa masih terdapat pegawai non PNS.
2. Pada proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat/responden yang

sesungguhnya, hal ini terjadi karena faktor kejujuran dalam pengisian angket kuesioner oleh responden, perbedaan analisis pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi dan belum termaktub.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Hadi. 2000. *Pola Kearsipan Modern, cetakan V* . Jakarta: Djambatan.
- Agus Sugiarto & Teguh Wahyono. 2005. *Manajemen Kearsipan Modern*. Jakarta : Gava Media.
- Ahmad Muhaimin Azzet. 2011. *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Alex S, Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus : Ghalia Indonesia.
- Ancok, D. 1997. *Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincoln, Soeratno. 1995. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jogjakarta; UPP AMP YKPN.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- As'ad, Moh, 2011. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan.Kedua*. Yogyakarta.
- Bimo Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- B.Johnson, Elaine. 2007. *Contextual Teaching and Learning*, Alih Bahasa oleh Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Buchanan, David and Huczynski, Andrzej. 2007. *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. Fifth Edition. Prentice Hall Financial Times.
- Cooper. 1999. *Bussiness research methods*. USA: Home Wood.
- Dunette. 1976. *Menemukan potensi yang terdalam*. Magelang: Geger Sunten.
- Endang Hendrayanti. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi*. Jurnal Ekonomi dan



- Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas 45 Bekasi, Volume 11, Nomor 1, 2017.
- Gerungan, W.A. 2004. *Psikologi Sosia*. Bandung : PT Refika Aditama, IKAPI.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFPE.
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: BPFPE.
- Hasanah. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 1 , Maret 2015.
- Hasibuan & Malayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hartono, Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Edisi 2007. Yogyakarta : BPFPE.
- Hellen Vera Simanjuntak. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Volume 6, Nomor , 2018.
- Ilfa., *Definisi Umur*. 2010. <http://ilfa.com/2010/01/definisi-umur.html>.
- Kartono & Kartini. 2002. *Psikologi sosial untuk manajemen, kantor dan industri*. Edisi Ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, I. 2007. *Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja*. skripsi. Program sarjana Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.A. & Prabu, A. 1993. *Psikologi Kantor*. Bandung: PT.Trigenda Jaya.
- Moekijat. 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung : CV.Mandar Maju.
- Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra, 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel*. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas, Volume 1, Nomor 1, 2017.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Editioni*, Alih Bahasa oleh Drs.Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins & Stephen, P.1996. *Perilaku Organisasi: konsep kontroversi aplikasi*, Alih Bahasa oleh Pujaatmaku & Hadyana. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins & P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saparwati, M. 2012. Studi Fenomenologi : Pengalaman Kepala Ruang Dalam Mengelola Ruang Rawat Inap Di RSUD Ambarawa. *Jurnal Gizi dan Kesehatan Vol.4 (2)*, 71-78.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syah, Muhibbin. 2001. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Tuti Hastuti. 2003. *Analisis Faktor-Faktor Stress Pegawai*.Tesis. Malang : Pascasarjana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wijono,S. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi Suprianto). Jakarta : Indeks.

# LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

Sungguminasa, 30 September 2020

K e p a d a

Nomor : 503/633/DPM-PTSP/PENELITIAN/09/2020      Yth. Kepala Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan  
Lamp : -      Di -  
Perihal : Rekomendasi Penelitian      Tempat

Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 6808/S.01/PTSP/2020 tanggal 30 September 2020 tentang Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD LUKMAN**  
Tempat/Tanggal Lahir : **Pangkajene / 14 April 1980**  
Nomor Pokok : **2018**  
Jenis Kelamin : **Laki-Laki**  
Program Studi : **Manajemen**  
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S2)**  
Alamat : **Btn Minasa Upa Blok M 14 No. 1 Makassar**

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul **"ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA"**

Selama : 30 September 2020 s/d 29 Oktober 2020  
Pengikut : -

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian/Pengambilan Data tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1(satu) Eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Gowa Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
a.n. BUPATI GOWA  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
H.INDRA SETIAWAN ABBAS,S.Sos,M.Si  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan disampaikan kepada:

- Yth. 1. Bupati Gowa ( Sebagai Laporan )  
2. Direktur PPs STIE Nobel Indonesia Makassar di Makassar;  
3. Yang bersangkutan;  
4. Peringgal,-



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**  
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

## SURAT KETERANGAN

No.142/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD LUKMAN

NIM : 2018MM11604

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 082188184393

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Desember 2020

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



**STRUKTUR ORGANISASI**  
**DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**

- KETERANGAN**
- Eselon II/b
  - Eselon III/a
  - Eselon III/b
  - Eselon IV/a
  - Jabatan Fungsional

