

Factors Affecting Employee Job Satisfaction at the District Office of Selebar District, Bengkulu City

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu

Suryadi Hidayatullah ¹⁾; Oni Yulianti ²⁾; AbdulRahman ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ suryahidayat987@gmail.com

How to Cite :

Hidayatullah,S., Yulianti,O., AbdulRahman, A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i1>

ARTICLE HISTORY

Received [19 Desember 2022]

Revised [12 Januari 2023]

Accepted [25 Januari 2023]

KEYWORDS

Psychological Factors,
Social Factors, Physical
Factors and Financial
Factors, Job Satisfaction

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pegawai dan kepentingan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor seperti Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik dan Faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini 30 orang Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Adapun teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah sensus karena semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan regresi $Y = 4,738 + 0,312X_1 + 0,328 X_2 + 0,204X_3 + 0,284X_4$. Faktor psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,034 kecil dari 0,05. Faktor sosial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Faktor fisik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Faktor finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The aim of the study was to determine factors such as psychological factors, social factors, physical factors and financial factors affecting employee job satisfaction at the Selebar sub-district office, Bengkulu city. The sample in this study was 30 employees at the Selebar District Head Office, Bengkulu City. The

sampling technique used in this research is a census because all populations are used as samples. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The research results show a positive direction of regression with the regression equation $Y = 4.738 + 0.312X_1 + 0.328 X_2 + 0.204X_3 + 0.284X_4$. Psychological factors have a positive and significant influence on job satisfaction for employees of the Selebar sub-district office, Bengkulu City, with a significant value of 0.034, less than 0.05. Social factors show a positive and significant influence on job satisfaction for employees of the Selebar sub-district office of Bengkulu City with a significant value of 0.035, less than 0.05. Physical factors show a positive and significant influence on job satisfaction for employees of the Selebar District Office of Bengkulu City with a significant value of 0.025, less than 0.05. The financial factor has a positive and significant influence on job satisfaction in Selebar District Office Employees, Bengkulu City, with a significant value of 0.008, less than 0.05. Psychological factors, social factors, physical factors and financial factors significantly influence job satisfaction in the employees of the Selebar sub-district office of Bengkulu City with a significant value of 0.000, less than 0.05..

PENDAHULUAN

Keberadaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi sangat berperan dalam membuat keputusan untuk semua fungsi dan juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, antara lain adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2016:77).

Peranan sumber daya manusia dalam satu organisasi sangat menentukan jalannya organisasi tersebut, karena pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang ada/ Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, pegawai yang menjadi penggerak jalannya organisasi.

Untuk meningkatkan kemampuan organisasi, perhatian terhadap SDM sangat penting. SDM yang berkualitas tinggi akan dapat diperoleh bila organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja SDM itu sendiri. Sampai saat ini harus diakui bahwa aspek material maupun dalam aspek non-material atau moril. Kerja merupakan kebutuhan bagi manusia untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan tersebut. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat perseorangan. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada dirinya. Menurut Setyawan (2015:99), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (attitude) yang dimiliki seorang pegawai.

Pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang pegawai dapat tercapai apabila pegawai merasakan kepuasan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai tersebut harus berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pegawai dan kepentingan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu adalah unsur pendukung pemerintah Kota Bengkulu yang bertanggungjawab atas kelancaran pemerintahan di Kecamatan Selebar. Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang

masih ditunjukkan oleh pebawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources managemen (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Sutrisno (2016:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Ambar dan Rosidah (2014:13) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Hasibuan (2016:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu:

Fungsi-fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawainya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawainya, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

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

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension.

f. Kedisiplinan

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

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pension dan sebab-sebab lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, Sugiyono (2017: 147). Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian dalam penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau pun kelas manusia masa sekarang. Dalam penelitian ini dikemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja serta kerjasama antar Pegawai, dengan faktor-faktor sebagai berikut : Faktor psikologis, Faktor sosial, Faktor fisik dan faktor finansial
2. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu
3. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama Pegawai dan atasan pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu
4. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu
5. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2017:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2017:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60.

Uji reliabilitas kuesioner dilakukan setelah dilakukan uji validitas, bila seluruh pertanyaan sudah valid baru dilakukan uji reliabilitas. Bila ternyata hasil analisa spss tidak reliabel dapat dikatakan bahwa pertanyaan tersebut menghasilkan data yang tidak konsisten, sebaiknya memang tidak digunakan karena akan mengganggu hasil analisa secara keseluruhan. Apabila terjadi nilai reabilitas kecil dari 0,60 maka akan dilakukan perbaikan dengan cara memperhatikan nilai reabilitas

setiap pertanyaan, untuk pertanyaan yang nilainya paling besar akan dihapuskan kemudian dilakukan lagi pengujian ulang, begitu seterusnya sampai nilai reliabilitas diatas 0,60.

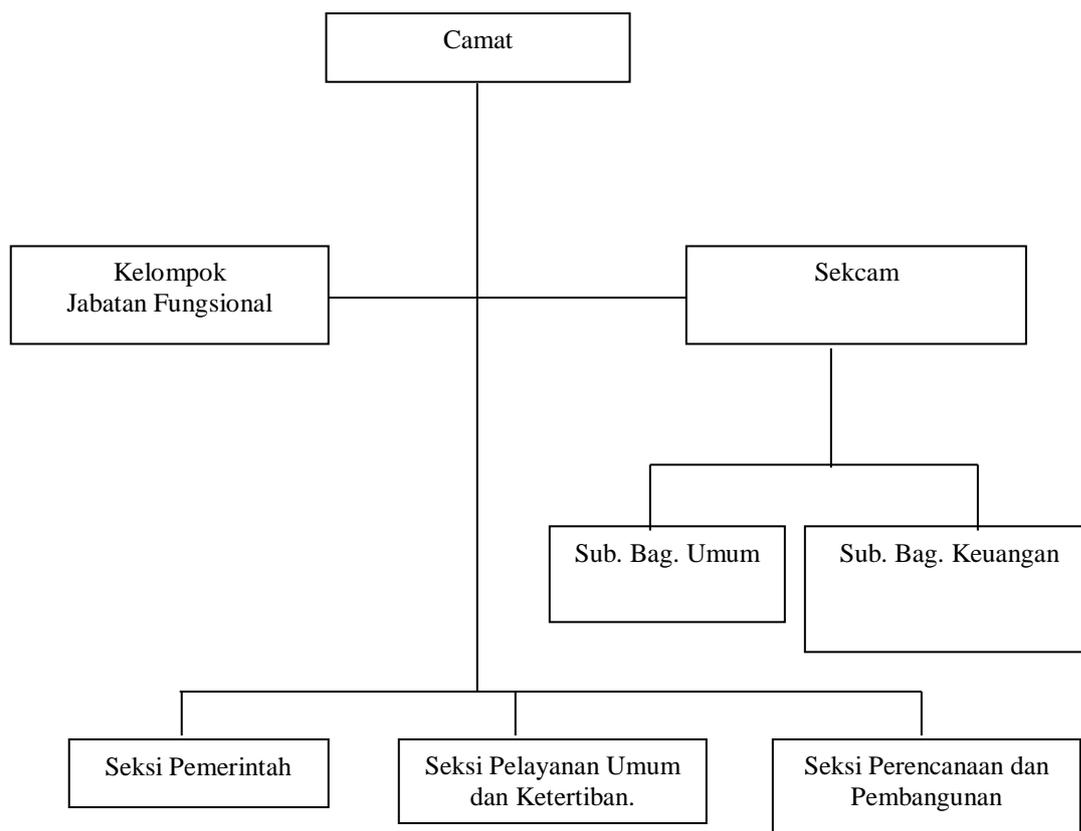
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu Menurut Hasibuan (2022:122), agar tujuan organisasi dapat tercapai diperlukan pengorganisasian yang baik. Pengorganisasian adalah "suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relative didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut".

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, maupun orang-orang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda suatu organisasi. Struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi, atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (volume) satuan kerja". Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka perlu adanya pembagian tugas yang jelas yang digambarkan dalam struktur organisasi.

Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu



Sumber : Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu, 2022

Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian dalam struktur organisasi, sebagai berikut:

Camat

Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah kecamatan. Untuk melaksanakan tugasnya camat mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan keagrariaan, dan pelayanan umum.
2. Pembinaan pemerintahan desa/kelurahan.
3. Pembinaan ketentraman dan ketertiban kecamatan.
4. Pemberdayaan masyarakat yang meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan sosial.
5. Penyusunan program dan pembinaan Administrasi Ketatausahaan dan Rumah Tangga Kecamatan.

Sekretaris Camat (Sekcam)

Sekretaris Camat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan administrasi kepada seluruh satuan organisasi kepada seluruh satuan organisasi pemerintahan kecamatan. Sedangkan fungsi sekretariat camat yaitu:

1. Menyusun rencana, pengendalian dan mengevaluasi pelaksanaannya.
2. Urusan administrasi keuangan.
3. Urusan tata usaha, Administrasi Kekaryawanan, Perlengkapan, dan Rumah Tangga.
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Sub Bagian Umum

Sub bagian umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi sekretariat kecamatan di bidang umum. Untuk melaksanakan tugas pokok, sub bagian umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan rencana dan program kerja Sub Bagian Umum.
2. Melakukan pelayanan, mengendalikan persuratan, surat masuk, surat keluar mendistribusikan, ekspidisi kearsipan, dokumentasi, sarana yang menyangkut kepengurusan surat diligkungan kecamatan.
3. Mengatur penggunaan ruang pertemuan dan fasilitas kecamatan termasuk keprotokolkan.
4. Mempersiapkan pelaksanaan pengelolaan dan pendistribusian perlengkapan gedung, perabot, tanah, dan pralatan teknis alat kantor.
5. Mempersiapkan pengawasan dan pemeliharaan teknis, alat kantor dan kendaraan dinas.
6. Memperluas petunjuk pemeliharaan sarana, prasarana kecamatan.
7. Mengurus kepangkatan pegawai.
8. Menyusun hak dan kewajiban pegawai.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sub Bagian Keuangan.

Sub bagian keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi sekretariat kecamatan di bidang keuangan. Untuk melaksanakan tugas pokoknya, sub bagian keuangan mempunyai fungsi:

1. Menyusun rencana dan program kerja sub keuangan.
2. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
3. Penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja kecamatan.
4. Melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan dan pembukaan, verifikasi pembendaharaan dan pertanggung jawaban keuangan.
5. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan keuangan.
6. Mengumpulkan dan meneliti program dan bidang pendapatan.
7. Membuat data statistik kecamatan.
8. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas di bidang Sub Bagian Keuangan kepada sekretariat sesuai dengan bidang tugasnya.

9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretariat Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan, mempunyai tugas melakukan tugas pemerintahan umum dan pemerintahan desa/kelurahan, administrasi kependudukan dan pembinaan keagrarian. Sedangkan fungsinya sebagai berikut:

1. Penyusunan program dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan desa/kelurahan.
2. Menyusun program dan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
3. Pembinaan keagrariaan.
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Seksi Perencanaan dan Pembangunan

Seksi pembangunan masyarakat desa /kelurahan mempunyai tugas melakukan pembinaan pembangunan di bidang perekonomian Desa/Kelurahan, produksi dan distribusi serta pembinaan lingkungan hidup, sedangkan fungsi seksi pembangunan masyarakat Desa/ Kelurahan yaitu:

1. Penpenyusunan program dan pembinaan perekonomian masyarakat Desa/ Kelurahan, produksi dan distribusi.
2. Penyusunan program dan pembinaan lingkungan hidup.
3. melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Seksi Pelayanan Umum dan Ketertiban

Seksi pelayanan umum, mempunyai tugas seksi melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan dan catatan sipil, surat-surat keterangan, serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah dibidang kesatuan bangsa, perlindungan masyarakat, ketertiban dan penerangan. Seksi pelayanan umum dan ketertiban mempunyai fungsi:

1. Menyusun program dalam penyelenggaraan urusan kependudukan.
2. Menyusun program dalam penyelenggaraan urusan catatan sipil.
3. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	43 %
Perempuan	17	57 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Berdasarkan data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner didapatkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu yaitu 13 orang berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 43 % dan 17 orang berjenis kelamin perempuan atau sebesar 57 %. Jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah laki-laki. Hal ini

dikarenakan banyak pekerjaan yang berhubungan dengan data administrasi jadi membutuhkan tenaga perempuan.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	15	50%
D3	0	0%
S1	15	50 %
S2	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu memiliki pendidikan terakhir SLTA dan Sarjana (S1), hal ini menggambarkan pegawai telah memiliki pendidikan yang tinggi yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Responden Berdasarkan Usia

Selain jenis kelamin dan pendidikan, karakteristik responden berdasarkan usia juga diperlukan, karena tinggi rendahnya usia seseorang akan mencerminkan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seseorang baik dalam bekerja maupun dalam pengambilan keputusan. Karena usia yang lebih tua akan dihormati oleh usia yang lebih muda. Adapun karaktersitik responden jika dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 th	11	37 %
31 - 35 th	8	27 %
36 - 40 th	5	16 %
> 40 th	6	20 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2022

Dari tabel di atas jika dilihat dari usia Pegawai Negeri Sipil dan honorer pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 37%. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu memiliki usia yang telah matang untuk bekerja.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan Rhitung dengan Rtabel ($n-2 = 30-2 = 28$ dengan nilai r tabel 0,374. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut;

Tabel 4 . Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Faktor Psikologis (X1)				
1	Pernyataan 1	0,374	0,674	Valid
2	Pernyataan 2	0,374	0,377	Valid
3	Pernyataan 3	0,374	0,623	Valid
4	Pernyataan 4	0,374	0,605	Valid
5	Pernyataan 5	0,374	0,461	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,432	Valid
7	Pernyataan 7	0,374	0,587	Valid
8	Pernyataan 8	0,374	0,562	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,462	Valid
10	Pernyataan 10	0,374	0,467	Valid
Faktor Sosial (X2)				
1	Pernyataan 1	0,374	0,668	Valid
2	Pernyataan 2	0,374	0,632	Valid
3	Pernyataan 3	0,374	0,596	Valid
4	Pernyataan 4	0,374	0,426	Valid
5	Pernyataan 5	0,374	0,623	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,434	Valid
7	Pernyataan 7	0,374	0,662	Valid
8	Pernyataan 8	0,374	0,472	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,469	Valid
10	Pernyataan 10	0,374	0,368	Valid
Faktor Fisik (X3)				
1	Pernyataan 1	0,374	0,671	Valid
2	Pernyataan 2	0,374	0,631	Valid
3	Pernyataan 3	0,374	0,427	Valid
4	Pernyataan 4	0,374	0,656	Valid
5	Pernyataan 5	0,374	0,606	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,660	Valid
7	Pernyataan 7	0,374	0,547	Valid
8	Pernyataan 8	0,374	0,533	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,631	Valid
10	Pernyataan 10	0,374	0,501	Valid
Faktor Finansial (X4)				
1	Pernyataan 1	0,374	0,621	Valid
2	Pernyataan 2	0,374	0,627	Valid
3	Pernyataan 3	0,374	0,476	Valid
4	Pernyataan 4	0,374	0,624	Valid
5	Pernyataan 5	0,374	0,630	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,416	Valid
7	Pernyataan 7	0,374	0,516	Valid
8	Pernyataan 8	0,374	0,820	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,629	Valid
10	Pernyataan 10	0,374	0,483	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Pernyataan 1	0,374	0,606	Valid
2	Pernyataan 2	0,374	0,633	Valid
3	Pernyataan 3	0,374	0,629	Valid
4	Pernyataan 4	0,374	0,461	Valid
5	Pernyataan 5	0,374	0,528	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,499	Valid

7	Pernyataan 7	0,374	0,590	Valid
8	Pernyataan 8	0,374	0,603	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,672	Valid
10	Pernyataan 10	0,374	0,629	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat dapat dilihat semua indkator memiliki nilai rhitung lebih besar dari r tabel maka dikatan valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Faktor psikologis(X1)	0,641	Reliabel
Faktor sosial (X2)	0,628	Reliabel
Faktor fisik (X3)	0,655	Reliabel
Faktor finansial (X4)	0,643	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,691	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.738	2.338		2.027	.053
	Faktor Psikologis	.312	.139	.274	2.243	.034
	Faktor Sosial	.328	.147	.333	2.229	.035
	Faktor Fisik	.204	.085	.182	2.384	.025
	Faktor Finansial	.284	.155	.244	2.835	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh perseamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,738 + 0,312X1 + 0,328 X2 + 0,204X3+ 0,284X4$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan kerja
X1	=	Faktor psikologis
X2	=	Faktor sosial
X3	=	Faktor fisik
X4	=	Faktor finansial

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 4,738 mempunyai arti bahwa apabila variabel Faktor psikologis(X1), Faktor sosial (X2), Faktor fisik (X3) dan Faktor finansial (X4) dianggap tetap maka variabel Kepuasan kerja (Y) akan tetap sebesar 4,738
2. Pengaruh Faktor psikologis(X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X1 (Faktor psikologis) adalah sebesar 0,312 dengan asumsi apabila X1 (Faktor psikologis) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,312 kali.
3. Pengaruh Faktor sosial (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X2 (Faktor sosial) adalah sebesar 0,328 dengan asumsi apabila X2 (Faktor sosial) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 kali.
4. Pengaruh Faktor fisik (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X3 (faktor fisik) adalah sebesar 0,204 dengan asumsi apabila X3 (faktor fisik) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,204 kali.
5. Pengaruh Faktor finansial (X4) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X4 (faktor fisik) adalah sebesar 0,284 dengan asumsi apabila X4 (faktor finansial) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kepuasan kerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.948	.939	.720

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,948. Hal ini berarti bahwa X1 (faktor psikologis), X2 (faktor sosial), X3 (faktor fisik) dan X4 (faktor finansial) memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 94,8 % sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.00 adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.738	2.338		2.027	.053
	Faktor Psikologis	.312	.139	.274	2.243	.034
	Faktor Sosial	.328	.147	.333	2.229	.035
	Faktor Fisik	.204	.085	.182	2.384	.025
	Faktor Finansial	.284	.155	.244	2.835	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Faktor psikologis)
Hasil pengujian untuk variabel X1 (faktor psikologis) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05. Karena nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X1 (faktor psikologis) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).
2. Variabel X2 (Faktor sosial)
Hasil pengujian untuk variabel X2 (Faktor sosial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,035 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X2 (Faktor sosial) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).
3. Variabel X3 (Faktor fisik)
Hasil pengujian untuk variabel X3 (Faktor fisik) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X3 (Faktor fisik) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).
4. Variabel X4 (Faktor finansial)
Hasil pengujian untuk variabel X4 (Faktor finansial) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X3 (Faktor finansial) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh X1 (faktor psikologis), X2 (faktor sosial), X3 (faktor fisik) dan faktor finansial (X4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) maka digunakan uji F. berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.515	4	58.629	113.165	.000 ^b
	Residual	12.952	25	.518		
	Total	247.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2022

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (faktor psikologis), X2 (faktor sosial), X3 (faktor fisik) dan X4 (faktor finansial) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (faktor psikologis), X2 (faktor sosial), X3 (faktor fisik) dan X4 (faktor finansial), mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat faktor psikologis maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2014:101) menyatakan: "psikologi dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan terkadang mengubah perilaku manusia dan makhluk lain. Mula-mula seseorang mencoba untuk memuaskan kebutuhan yang paling penting. Kalau sudah terpuaskan, kebutuhan itu tidak lagi menjadi motivator dan kemudian orang tersebut akan mencoba memuaskan kebutuhan paling penting berikutnya. Misalnya orang yang kelaparan (kebutuhan fisiologis) tidak akan tertarik dengan apa yang terjadi dalam dunia seni (kebutuhan mengaktualisasikan diri), tidak juga pada bagaimana orang lain memandang dirinya atau penghargaan orang lain (kebutuhan sosial atau penghargaan), bahkan tidak tertarik juga pada apakah mereka menghirup udara bersih (kebutuhan rasa aman

Pengaruh Faktor sosial Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat faktor sosial maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh menurut Hasibuan (2017:202) faktor sosial meliputi besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhan. Kelas sosial ditentukan oleh satu faktor tunggal, seperti pendapatan, tetapi diukur sebagai kombinasi dari pekerjaan, pendapatan, pendidikan, kekayaan dan variabel lain. Dalam beberapa system sosial, anggota dari kelas yang berbeda memelihara peran tertentu dan tidak dapat mengubah posisi sosial mereka

Pengaruh Faktor fisik Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara faktor fisik terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat faktor fisik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robbins (2022:45) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan fisik karyawan.

Pengaruh Faktor finansial Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara faktor finansial terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat faktor finansial maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Ivancevich (2013:83) menjelaskan bahwa faktor finansial, yaitu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, jaminan sosial

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,034 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat faktor psikologis maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan meningkat.
2. Faktor sosial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin meningkat faktor sosial maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan meningkat.
3. Faktor fisik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat faktor fisik maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan meningkat
4. Faktor finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat faktor finansial maka kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu juga akan meningkat
5. Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa jika adanya perhatian terhadap faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial maka kepuasan pegawai akan meningkat

Saran

1. Diharapkan kepada Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu untuk tetap memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karena pegawai akan bekerja lebih maksimal apabila mereka merasa puas.
2. Disarankan kepada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Selebar Kota Bengkulu untuk tetap bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada karena kepuasan kerja juga akan tercapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As'ad, moh. 2014. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ivancevich, John. 2017. Perilaku & Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kotler dan Keller, 2014. Marketing Management Edisi 14, Global Edition. Pearson Prentice. Hall
- Kreitner, Kinicki. 2015. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI
- Melani, Titis. 2015. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang). Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang
- Robbins, Stephen P. 2016. Prilaku Organisasi. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Prenhallindo
- Schiffman, Leon.G. dan Kanuk.Leslie Lazar 2016. Perilaku Konsumen. Edisi Ke-7. Diterjemahkan oleh Zoelkifli Kasip. PT. Indeks, Jakarta.
- Setiawan. Andi. 2015. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Inervening (Studi Pada CV Sempurna Boga Makmur Semarang). Jurnal Bisnnis Strategi, Vol. 20, No. 1
- Sondang. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen pada Hotel Zaffa Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group