

Analysis Of Factors Affecting Job Satisfaction Of State Civil Servants At The Regional Financial Agency Of Kaur Regency

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur

Hodiah Apriani ¹⁾; Ida Anggraini ²⁾; Yanto Effendi ²⁾

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

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

Email: hodiah@gmail.com¹⁾; ida.anggraini26@unived.ac.id²⁾; yantoeffendi@unived.ac.id

How to Cite :

Apriani, H . Anggraini, I., Effendi, Y. (2021). *Analysis Of Factors Affecting Job Satisfaction Of State Civil Servants At The Regional Financial Agency Of Kaur Regency*. JURNAL EMAK. 2(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [22 -11-2020]

Revised [12 -12-2020]

Accepted [15 -01-2021]

KEYWORDS

*Job satisfaction,
fulfillment of needs,
diversity, value
achievement,
Justice and genetic
components*

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



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana. hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yaitu variabel pemenuhan kebutuhan/*need fulfillment* (X1), variabel perbedaaan/*discrepancies* (X2), variabel pencapaian nilai/*value attainment* (X3), variabel keadilan/*equity* (X4), variabel komponen genetik/*genetic component* (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y). Hasil uji F diperoleh yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y).

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the factors that affect job satisfaction of State Civil Servants at the Regional Finance Agency of Kaur Regency. Results of the study showed that the results of the t test were the need fulfillment variable (X1), the discrepancies variable (X2), the value attainment variable (X3), the equity variable (X4), the genetic component variable, component (X5) partially does not have a significant effect on job satisfaction of state civil servants (Y) at the Regional Finance Agency of Kaur Regency. *results of the F simultaneously or together have a significant effect on job satisfaction of state civil servants..*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbin, 2014:4). Dari pengertian tersebut maka dapat dipahami bahwa dengan adanya organisasi maka berbagai tujuan dapat dicapai dan terorganisir dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mendorong kualitas kerja dan kemauan pegawai untuk bekerja adalah dengan memenuhi kepuasan kerja pegawai-pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan yang merasa bahagia atas apa yang sudah dihasilkan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikannya (Robbin, 2014:4).

Rasa puas atau tidak puas akan terjadi berdasarkan pengalaman-pengalaman kerja pegawai baik masa sekarang, lampau ataupun mendatang, dan rasa puas sangat membantu sebuah organisasi untuk mendapatkan semangat yang tinggi oleh pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor pendukung yang dapat membuat seorang pegawai dalam sebuah organisasi menjadi puas menurut Kreitner dan Kinicky (2011:225) diantaranya adalah pemenuhan kebutuhan pegawai, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

Faktor-faktor yang disebutkan tersebut menjadi pemicu kepuasan kerja yang ada pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur, dengan memenuhi beberapa faktor tersebut Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur akan dapat memahami apa saja yang perlu ditingkatkan agar kepuasan pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur dapat mengevaluasi hal-hal apa saja yang dibutuhkan untuk ditingkatkan oleh Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur berkaitan dengan kepuasan kerja pegawainya. Karena hal yang terjadi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur saat ini masih ada pegawai yang merasa kurangnya kepuasan dalam bekerja seperti masih ada perasaan diperlakukan kurang adil terutama dalam harapan pegawai yang belum terpenuhi seperti kesempatan mendapatkan promosi, jenis pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan, karakteristik suasana dan lingkungan pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pajak menurut Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2009, Pasal 1 ayat (1) Pajak adalah kontribusi wajib kepada Negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagisebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Mary Parker follet dalam Bangun (2010:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah sebuah seni. Setiap pekerjaan dalam organisasi dapat diselesaikan melalui orang lain. Sedangkan Bangun (2010:1)

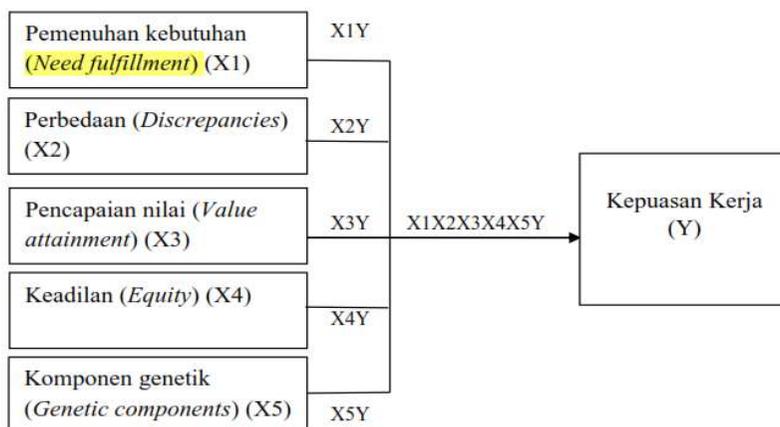
mengatakan bahwa : manajemen merupakan suatu proses mengkoordinasi seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Lebih lanjut menurut Gomes (2013:1) mengatakan bahwa manajemen berasal dari kata kerja *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: 1.) Sumber daya manusia (*human resource*); 2.) Sumber Daya Non-manusia (*non-human resources*). Hasibuan (2013:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Handoko (2013:4) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Kepuasan Kerja

Sofiyandi (2012:90) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2011:271) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” sedangkan Davis dan Newstrom (2015;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011; 225) yaitu sebagai berikut : 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*); 2) Perbedaan (*Discrepancies*); 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*); 4) Keadilan (*Equity*); dan 5) Komponen genetik (*Genetic components*).

Kerangka Analisis

Gambar 1 : Kerangka Analisis



Dari kerangka analisis tersebut diatas dilakukan dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Aparatur Sipil Negara dengan indikatornya adalah Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), Perbedaan (*Discrepancies*), Pencapaian nilai (*Value attainment*), Keadilan (*Equity*), dan Komponen genetik (*Genetic components*) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur. Purwanto (2015) Upaya dalam meningkatkan kepedulian dan kepuasan kerja merupakan metode yang efektif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi tinggi dalam bekerja. Defriyansah (2016) Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan kuesioner kepada pegawai aparatur sipil negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur yaitu 45 orang pegawai pegawai negeri sipil. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan seluruh populasi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur yaitu 45 orang. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

X2 : Perbedaan (*Discrepancies*)

X3 : Pencapaian nilai (*Value attainment*)

X4 : Keadilan (*Equity*)

X5 : Komponen genetik (*Genetic components*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Need Fulfilment* (X1), *Discrepancies* (X2), *Value Attainment* (X3), *Equity* (X4), *Genetic Component* (X5), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda variabel *Need Fulfillment* (X1), *Discrepancies* (X2), *Value Attainment* (X3), *Equity*(X4), *Genetic Component* (X5), terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.121	1.351		-1.570	.124
	X1	.029	.045	.031	.649	.520
	X2	.759	.118	.677	6.404	.000
	X3	.080	.049	.101	1.644	.108
	X4	.080	.078	.084	1.024	.312
	X5	.167	.100	.161	1.675	.102

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Diperoleh hasil persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = -2,121 + 0,029X1 + 0,759X2 + 0,080X3 + 0,080X4 + 0,167X5 + e$$

- a. Variabel *need fulfillment* (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,029 yang berarti bahwa *need fulfillment* mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y). Semakin tinggi/kuat tingkat *need fulfillment* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan daerah Kabupaten Kaur.
- b. Variabel *discrepancies* (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,759 yang berarti bahwa *discrepancies* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat *discrepancies* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
- c. Variabel *value attainment* (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,080 yang berarti bahwa *value attainment* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat *value attainment* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
- d. Variabel *equity* (X4) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,080 yang berarti bahwa *equity* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat *equity* pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
- e. Variabel *genetic component* (X4) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,167 yang berarti bahwa *genetic component* mempunyai pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y), yaitu semakin tinggi/kuat tingkat genetic component pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.

- f. Konstanta mempunyai nilai sebesar -2,121 yang artinya Need Fulfilment (X1), Discrepancies (X2), Value Attainment (X3), Equity(X4), Genetic Component (X5), dan Kepuasan Kerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur (Y) memiliki bobot nilai 0 atau tidak memiliki nilai maka kepuasan kerja adalah sebesar nilai konstanta (-2,121) dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi linear.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemenuhan kebutuhan/need fulfillment (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
2. Perbedaan/discrepancies (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
3. Variabel pencapaian nilai/value attainment (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
4. Variabel keadilan/equity (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
5. Variabel komponen genetik/genetic component (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
6. Variabel pemenuhan kebutuhan/Need Fulfilment (X1), perbedaan/dicrepancies (X2), pencapaian nilai/Value Attainment (X3), keadilan/Equity (X4), komponen genetik/Genetic Component (X5) secara

Saran

1. Pimpinan diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan pegawai, pencapaian nilai kerja pegawai, penerapan keadilan sesuai dengan yang diharapkan, memotivasi dan memberikan semangat kerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.
2. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kepedulian dan tanggung jawabnya sesuai dengan karakteristik pekerjaannya, meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan disiplin kerjanya, mempunyai semangat

kerja dan tanggung jawab yang baik dalam bekerja pada pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2009. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Liberty Bangun, Wilson. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Barthos, Basir. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta : Bumi Aksara.
- Colquitt, Jason A., et al. 2013. Organizational Behavior. New York : McGrawHill.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Defriansah, Andri. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kaur. Skripsi : Prodi Manajemen Universitas Dehasen Bengkulu.
- Gomes, Faustino. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta :Andi Offset
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara Indrawijaya.
- Adam Ibrahim. 2013. Perilaku Organisasi. Bandung: PT. Sinar Baru
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2013. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Purwanto, Hari. 2015. Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan SMP Negeri 1 Kota Madiun. Prodi Manajemen STIE Dharma Iswara Madiun, Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 54 - 64
- Robbins, Stephen P. 2014. Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2013. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta : Salemba Empat
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2009. Metode Penelitian Survey. Jakarta : LP3ES
- Sofyandi, Herman. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta :Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadia Media Group
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta