

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIREUEN PROVINSI ACEH

Zulfitri¹⁾ dan Azhari^{2*)}¹⁾ Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen²⁾ Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: zulfitri_ibr@yahoo.co.id

DOI: 10.55178/idm.v3i6.296

ABSTRACT

Article history

Received:
August 10, 2022
Revised:
August 22, 2022
Accepted:
September 02, 2022

Page:
1 - 11

Kata kunci:

psychological factors,
social factors, physical
factors, financial factors,
job satisfaction

This study aims to explore further and provide empirical information about 1) The influence of psychological factors on employee job satisfaction, 2) The influence of social factors on employee job satisfaction, 3) The influence of physical factors on employee job satisfaction, 4) The influence of financial factors on employee job satisfaction, and 5) The influence of psychological factors, social factors, physical factors and financial factors on employee job satisfaction. The study was conducted on 57 employees at the Bappeda office, Bireuen Regency, Aceh Province. With the research instrument using a questionnaire and statistical path analysis methods. The results showed that; 1) There is a significant influence of psychological factors on employee job satisfaction, giving a positive contribution of 20.19%. 2) The test results show the influence of social factors on employee job satisfaction by 23.47%, 3). Physical factors of the work environment of Bappeda Bireuen Regency employees also have a significant effect on employee satisfaction by 18.58%. 4). And employee financial factors affect employee job satisfaction, and is the biggest factor among the factors studied, namely 24.47%. 5) Simultaneously, the four factors analyzed, namely psychological, social, physical and financial factors, showed a simultaneous influence on job satisfaction of Bappeda employees of Bireuen Regency by 86.8%. While the rest (salvage value) the role of the variables not examined is 13.2%. The residual value indicates that there are other factors that can affect the employee job satisfaction variable, including; organizational climate, employee education and training, leadership and others.

Pendahuluan (Introduction)

Dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi, juga demikian pada instansi atau kantor pemerintah. Banyak hal yang perlu dipertimbangkan dikaji dalam kaitan dengan kinerja pegawai dan institusi. Suatu keniscayaan adalah kepuasan kerja para pegawai dalam organisasi itu. Seperti yang disebutkan oleh Kasmir (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dimiliki pegawai menyebabkan berbagai masalah antara lain adanya pegawai yang berhenti kerja, seringkali absen (bolos) kerja, dan beberapa masalah yang dapat menyebabkan biaya pengeluaran yang cukup tinggi dalam perusahaan atau organisasi dan menurunnya produktivitas kerja organisasi tersebut.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2009:77) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bisa berasal dari faktor psikologi, faktor sosial dan faktor fisik. Seseorang pekerja akan tampak merasa kepuasannya baik manakala sikap emosional yang ditunjukkannya menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Bintoro, 2017).

Faktor psikologi berhubungan dengan kejiwaan pegawai, seperti minat, aman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Sedangkan faktor Sosial terkait dengan interaksi sosial baik sesama pegawai

dengan atasan dan antar sejawat yang berbeda jenis pekerjaannya. Dan faktor fisik adalah kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik dari pegawai tersebut. Seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruang kerja, kondisi Kesehatan, dan usia pegawai.

Permasalahan yang peneliti amati yakni pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen, yang merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Bappeda sebagai elemen membantu Bupati, dalam rangka pengembangan pembangunan secara umum.

Dari penelitian awal yang dilakukan melalui observasi terhadap pegawai kantor Bappeda Kabupaten Bireuen tentang faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik, terdapat Sebagian pegawai yang menyatakan belum nyaman dalam bekerja, selain bakat dan mintanyapun tidak sejiwa dengan Lembaga ini, serta masih terdapat diantara pegawai berselisih paham dalam memahami kerja sehingga tampak dari kepuasan kerja dibawah keinginan., tingkat kedisiplinan terganggu, dan berembus pada kinerja pegawai tersebut.

Maka berkaitan dengan hal ini, penelitian ini memafarkan secara deskriptif dan menentukan tingkat kinerja pegawai terkait dengan factor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Pengaruh Faktor Finansial, Sosial, Fisik dan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Quilim dkk, 2016). Perasaan yang dialami karyawan tentunya akan berdampak terhadap kinerja maupun pekerjaan yang dijalankan (Tasema, 2018). Melalui kepuasan kerja karyawan akan tercermin bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif pada organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, baik organisasi maupun karyawan memiliki peran penting dalam peningkatan kepuasan kerja (Purba. 2005). Menurut Sutrisno (2009:82) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah Faktor psikologis, faktor sosial, dan finansial.

a. Hubungan Faktor Psikologi terhadap Kepuasan Kerja

Faktor psikologis seperti motivasi, persepsi, belajar, kepercayaan dan sikap akan menentukan kepuasan kerja pegawai sesuai dengan kebutuhan psikologis yang timbul dari kebutuhan fisiologis pegawai itu sendiri. Keadaan psikologis seseorang dipengaruhi oleh banyak hal. Menurut Allport dalam Carapedia, psikologis merupakan “pikiran, perasaan, dan perilaku individu yang dipengaruhi oleh kehadiran orang lain secara aktual, dibayangkan, atau hadir secara tidak langsung”, sedangkan menurut Titchener dan Wundt dalam Carapedia (2001:57).

Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memiliki kepuasaan dalam pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Wirawan, 2009). Juga Yunita (2017) menyatakan Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja merupakan konsekuensi langsung dari iklim psikologis yang positif (Biswas dan Varma, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Yekty (2006) menyatakan bahwa iklim psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila perusahaan mampu menciptakan iklim psikologis yang baik maka kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin baik pula.

b. Hubungan Faktor Sosial terhadap Kepuasan kerja

Hubungan antar pegawai dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal (Moh. As'ad, 2004), Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. Kepuasan kerja pegawai yang memiliki peran penting bagi organisasi dalam memilih dan menempatkan pegawai dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan

atau sepiantasnya dilakukan. Oleh karena itu, faktor sosial sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhayati (2010) dan Sri Susilawati (2010), menemukan faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor sosial merupakan yang berhubungan dengan berkomunikasi baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan hubungan yang harmonis karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja mengemukakan bahwa sosial adalah ilmu yang mempelajari struktur dan proses hubungan antar manusia dalam berkelompok Busro (2010).

c. Hubungan faktor fisik terhadap Kepuasan Kerja

Faktor fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor fisik ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010). Seseorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2006). Rivai & Sagala (2009) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman mampu meningkatkan produktivitas pegawai karena lingkungan kerja dengan kriteria sebagaimana yang disebutkan itu akan menimbulkan rasa senang dalam diri pegawai.

Hasil penelitian Muhraweni, dkk (2017) tentang di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Juga penelitian Rio Nardo dan Adella Haryani (2021) tentang Kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota Sawahlunto. Hasilnya, diantaranya menyebutkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai.

d. Hubungan faktor finansial terhadap Kepuasan Kerja

Faktor finansial merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebagaimana dinyatakan Moh. As'ad (2004) bahwa faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai atau terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Hal ini, meliputi: sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Menurut Hasibuan (2000), kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, dan ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan merupakan salah satu motivasi atau dorongan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan mau bekerja dengan giat. Kompensasi yang adil adalah merupakan salah satu cara oleh perusahaan tersebut untuk mempertahankan karyawan dan memuaskan hati mereka, sehingga dengan demikian produktivitas karyawannya akan semakin meningkat.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa kuantitatif dengan data primer. Metode penelitian adalah asosiatif yakni metode yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Desain penelitian ini adalah terdiri dari 4 (empat) variabel independen yaitu faktor psikologis (X_1), faktor sosial (X_2), faktor fisik (X_3) dan faktor finansial (X_4) terhadap variabel Dependen yaitu Kepuasan kerja pegawai (Y). Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Sumber
faktor psikologis (X ₁)	a. Penerimaan diri b. Hubungan Positif dengan orang lain c. Kemandirian d. Penguasaan terhadap lingkungan	<i>Robbins dan Timothy A. Judge (2008)</i>
faktor sosial (X ₂)	a. Pandangan Pekerja b. Hubungan Kekeluargaan c. Hubungsn kemasyarakatan	<i>Lamb (2001)</i>
faktor fisik (X ₃)	a. Penerangan Cahaya b. Sirkulasi Udara c. Peralatan kerja d. Keamanan bekerja e. Tata letak Desain	<i>Pabewan (2011)</i>
faktor finansial (X ₄)	a. Finansial langsung b. Finansial tidak langsung	<i>Suparyadi, (2015)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	a. Kesetiaan b. Kemampuan c. Kejujuran d. Kepemimpinan	<i>Richard et al., (2012)</i>

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen yang berjumlah 57 orang pegawai yang terdiri dari 43 PNS dan 14 pegawai kontrak dan semua dijadikan objek penelitian (sampel jenuh).

c. Alat Analisis

Alat analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis jalur. Hal ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Nirwana, 2014:19-28; Robert D. Rutherford, dalam Marwan Hamid, dkk; 2019:10).

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Hasil analisis Deskriptif

Dalam analisis secara deskriptif bertujuan memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dan dari 57 pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen yang dijadikan sumber penelitian, di peroleh informasi berikut ini.

Tabel 1. Persepsi Penilaian Responden tentang Faktor Psikologis

Faktor Psikologis	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah:	0	0	48	96	141
Persentase:	0.00	0.00	16.84	33.68	49.47
Skor Penelitian variabel factor psikologis = 1233 Skor Ideal: 57 responden x 5 item x bobot 5 = 1425 Tingkat Pencapaian: (1233/1425) x 100% = 86,53%					

Sumber: Hasil hitung penelitian dari angket (2022)

Dari tabel 1 diatas bahwa persepsi responden (pegawai) mengungkapkan bahwa umumnya menyatakan sangat setuju yakni 49,47%, bahwa faktor psikologis terhadap pegawai sangat tinggi yang berdampak pada kepuasan kerja. Dengan jumlah jawaban dari 57 responden terhadap 5 butir pernyataan tentang factor psikologis, baik dari dimensi penerimaan diri, hubungan Positif dengan orang lain, kemandirian dan penguasaan terhadap lingkungan sudah sangat baik, karena hasil penelitian diperoleh skor penelitian 1233. Sedangkan skor ideal sebesar 1425, Sehingga persentase pencapaian faktor psikologis pegawai sudah optimal, mencapai 86,53%.

Berikut ini disajikan persepsi tentang faktor sosial pada pegawai, baik dari dimensi pandangan pekerja terhadap kerja, hubungan Kekeluargaan dalam kantor dan hubungsn pegawai dengan masyarakat, yakni:

Tabel 2. Persepsi Penilaian Responden tentang Faktor Sosial

Faktor Sosial	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah:	0	0	13	116	156
Persentase:	0.00	0.00	4.56	40.70	54.74
Skor Penelitian variabel faktor sosial = 1283 Skor Ideal: 57 responden x 5 item x bobot 5 = 1425 Tingkat Pencapaian: $(1283/1425) \times 100\% = 90,04\%$					

Sumber: Hasil hitung penelitian dari angket (2022)

Dari tabel 2 diatas bahwa persepsi pegawai mengungkapkan bahwa umumnya menyatakan sangat setuju yakni 54,74%, bahwa faktor sosial sudah sangat baik terhadap kepuasan kerja. Dengan jumlah jawaban dari 57 responden terhadap 5 butir pernyataan tentang faktor sosial, dari hasil penelitian diperoleh skor penelitian 1283. Sedangkan skor ideal sebesar 1425, Sehingga persentase pencapaian faktor sosial pegawai sudah optimal, mencapai 90,04%.

Selanjutnya persepsi tentang faktor fisik pada pegawai, baik dari kecukupan sarana Penerangan Cahaya, Sirkulasi Udara, Peralatan kerja, Keamanan bekerja dan Tata letak Desain dalam kantor dinyatakan berikut;

Tabel 3. Persepsi Penilaian Responden tentang Faktor Fisik

Faktor Fisik	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah:	0	0	20	112	153
Persentase:	0.00	0.00	7.02	39.30	53.68
Skor Penelitian variabel faktor fisik = 1273 Skor Ideal: 57 responden x 5 item x bobot 5 = 1425 Tingkat Pencapaian: $(1273/1425) \times 100\% = 89,33\%$					

Sumber: Hasil hitung penelitian dari angket (2022)

Dari tabel 4.8 diatas bahwa persepsi pegawai mengungkapkan bahwa umumnya menyatakan sangat setuju yakni 53,68%, bahwa faktor fisik yang menyangkut sarana prasarana termasuk fasilitas kantor sudah sangat baik dalam mendukung kepuasan kerja pegawai. Dengan jumlah jawaban dari 57 responden terhadap 5 butir pernyataan tentang faktor fisik, diperoleh skor penelitian 1273. Sedangkan skor ideal sebesar 1425, Sehingga persentase pencapaian faktor fisik baru mencapai 89,33% dari harapan.

Kemudian deskripsi tentang persepsi pegawai berkaitan dengan faktor finansial, dinyatakan berikut;

Tabel 4. Persepsi Penilaian Responden tentang Faktor Finansial

Faktor Finansial	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah:	0	0	3	117	165
Persentase:	0.00	0.00	1.05	41.05	57.89
Skor Penelitian variabel faktor finansial = 1302 Skor Ideal: 57 responden x 5 item x bobot 5 = 1425 Tingkat Pencapaian: $(1302/1425) \times 100\% = 91,37\%$					

Sumber: Hasil hitung penelitian dari angket (2022)

Dari tabel tersebut pegawai mempersepsikan bahwa pada umumnya sangat setuju (57,89%) aspek dari finansial sudah sangat baik dilaksanakan pada kantor dinas Bappeda Kabupaten Bireuen. Dengan jumlah jawaban dari 57 responden terhadap 5 butir pernyataan tentang faktor finansial ini, diperoleh skor penelitian 1302. Sedangkan skor ideal sebesar 1425, Sehingga persentase pencapaian faktor finansial menurut pegawai sudah optimal, mencapai 91,37% dari harapan.

Terakhir, peneliti ungkapkan penilaian atas kepuasan kerja pegawai, yakni berikut ini;

Tabel 5. Persepsi Penilaian Kepuasan kerja pegawai

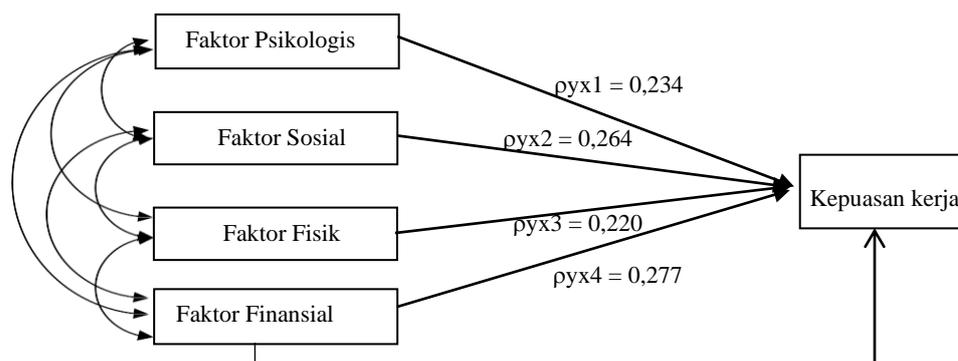
Kepuasan kerja	STS	TS	KS	S	SS
Jumlah:	0	0	4	131	207
Persentase:	0.00	0.00	1.17	38.30	60.53
Skor Penelitian variabel kepuasan kerja = 1571 Skor Ideal: 57 responden x 6 item x bobot 5 = 1710 Tingkat Pencapaian: $(1571/1710) \times 100\% = 91,87\%$					

Sumber: Hasil hitung penelitian dari angket (2022)

Dari tabel tersebut pegawai mempersepsikan bahwa pada umumnya sangat setuju (60,53%) aspek kepuasan kerja para pegawai sudah sangat baik di lingkungan Bappeda Kabupaten Bireuen. Dengan jumlah jawaban dari 57 responden terhadap 6 butir pernyataan tentang aspek kepuasan kerja pegawai ini, diperoleh skor penelitian 1571. Sedangkan skor ideal sebesar 1710, Sehingga persentase pencapaian kepuasan kerja pegawai mencapai 91,87% dari harapan.

b. Hasil Analisis Jalur

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi 4 variabel bebas terhadap variabel tak bebas (kepuasan kerja) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas, dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja pegawai
- X₁ = Faktor Psikologis
- X₂ = Faktor Sosial
- X₃ = Faktor Fisik
- X₄ = Faktor Finansial

c. Uji Model

Untuk dapat menyatakan bahwa hasil hitung koefisien korelasi ($r_{xi,xj}$) yang merupakan korelasi hubungan kausalitas antar variabel eksogen, dan signifikansi koefisien jalur yang merupakan koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap endogen (Y), dilakukan pengujiannya.

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Faktor Psikologis tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Faktor Psikologis berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,234$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,160. Dan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,00. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,00$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,035 atau 3,5%. Sehingga koefisien jalur variabel faktor psikologis (X₁) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen (Y). Dan uji ini signifikans pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Faktor Sosial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H_a: $\rho_{yx2} > 0$: Faktor Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,264$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,115. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,115 > 2,00$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,039 atau 3,9% diawah taraf uji 5%. Sehingga koefisien jalur variabel faktor sosial (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen (Y).

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Faktor Fisik tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

H_a: $\rho_{yx3} > 0$: Faktor Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,220$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,238. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,238 > 2,00$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data

pada taraf uji 0,030 atau 3,0% diawah taraf uji 5%. Sehingga koefisien jalur variabel faktor fisik (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen (Y).

Hipotesis 4

Ho: $\rho_{yx4} \leq 0$: Faktor Finansial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Faktor Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx4} = 0,277$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,300. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,00$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,025 atau 2,5% diawah taraf uji 5%. Sehingga koefisien jalur variabel faktor finansial (X_4) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen (Y).

d. Pembahasan

1). Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Faktor psikologis ini penting, baik dari dimensi penerimaan diri, hubungan Positif dengan orang lain, kemandirian dan penguasaan terhadap lingkungan. Untuk itu akan ditentukan besarnya pengaruh faktor ini. Karena adanya hubungan kausal antar variabel faktor psikologis di satu sisi dengan variabel eksogen lainnya (faktor sosial, fisik dan finansial) terhadap variabel tujuan yakni kepuasan kerja pegawai, maka secara statistik analisis jalur ada yang sifatnya pengaruh langsung (*direct*) dan pengaruh tidak langsung (*undirect*), di hitung berikut ini:

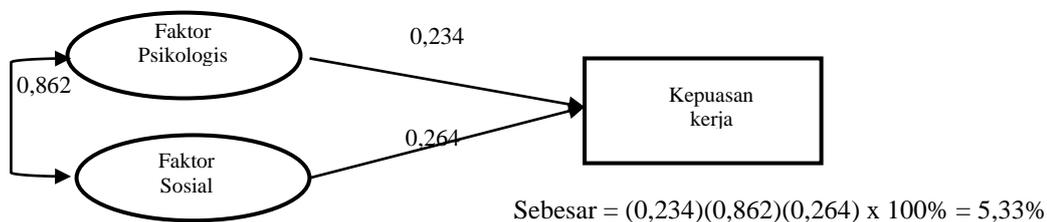
Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,234$), maka pengaruh langsung ini adalah: $(0,234)^2 \times 100\% = 5,48\%$.

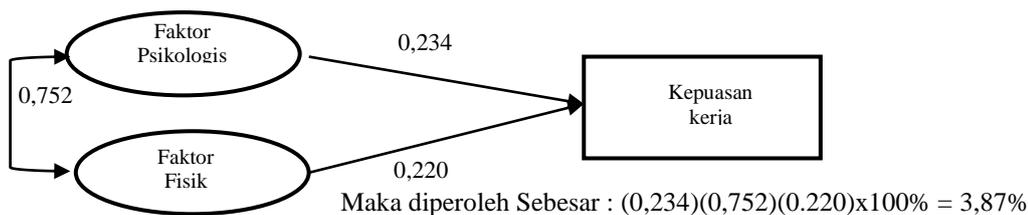
Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni faktor sosial, fisik dan finansial, dinyatakan berikut ini:

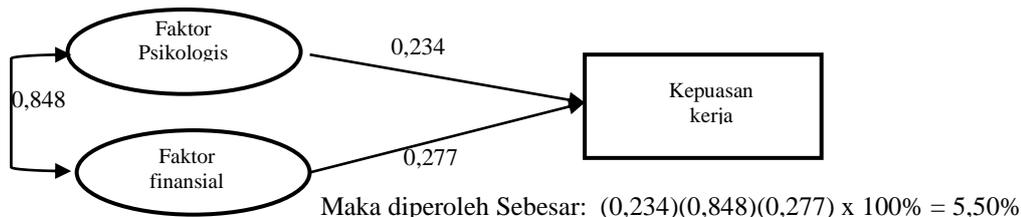
- Pengaruh faktor psikologis (X_1) melalui faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai, adalah :



- Pengaruh psikologis (X_1) melalui faktor fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



- Pengaruh psikologis (X_1) melalui faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



Pengaruh Total Faktor Psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), yakni: $5,48\% + 5,33\% + 3,87\% + 5,50\%$ atau sebesar 20,17%.

2). Pengaruh Faktor Sosial terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Demikian faktor sosial baik dalam dimensi Pandangan Pekerja pada hasil kerja, hubungan Kekeluargaan dalam instansi dan hubungan kemasyarakatan, yang dilakukan pegawai akan mendukung Kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh faktor ini. Karena adanya hubungan kausal antar variabel faktor sosial dengan variabel eksogen lainnya (faktor psikologis, fisik dan finansial), terhadap variabel tujuan yakni Kepuasan kerja pegawai, maka secara statistik analisis jalur ada yang sifatnya pengaruh langsung (*direct*) dan pengaruh tidak langsung (*undirect*), di hitung berikut ini:

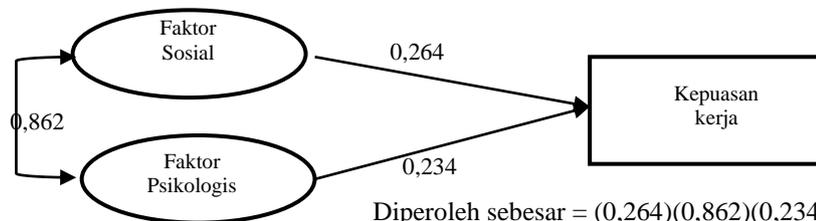
Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,264$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,264)^2 \times 100\% = 6,97\%$.

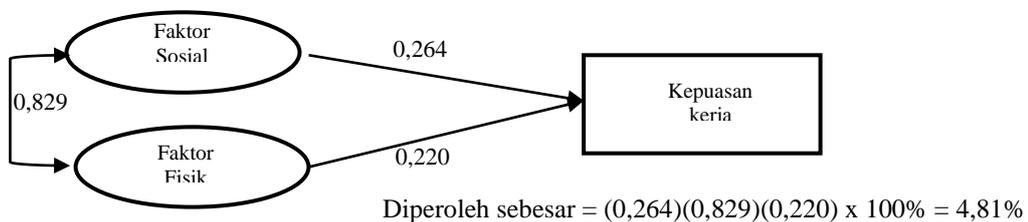
Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel komunikasi, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah, dinyatakan:

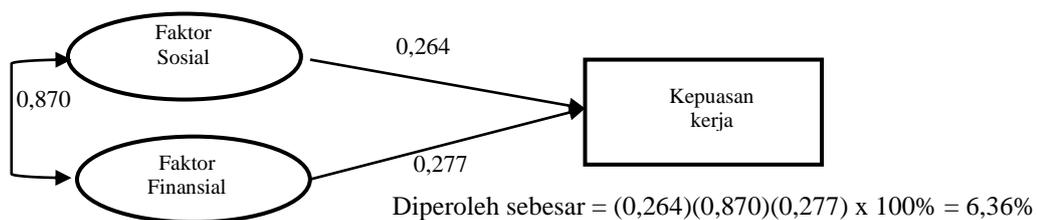
- Pengaruh faktor sosial (X_2) melalui faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah $= (0,224)(0,382)(0,443) \times 100\% = 3,79\%$



- Pengaruh faktor sosial (X_2) melalui faktor fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



- Pengaruh faktor sosial (X_2) melalui faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



Pengaruh Total Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), yakni : $6,97\% + 5,33\% + 4,81\% + 6,36\%$ maka sebesar $23,47\%$.

3). Pengaruh Faktor Fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai

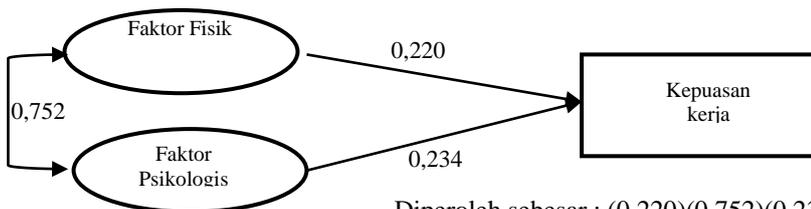
Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,220$), maka besar pengaruh langsung ini adalah: $(0,220)^2 \times 100\% = 4,84\%$.

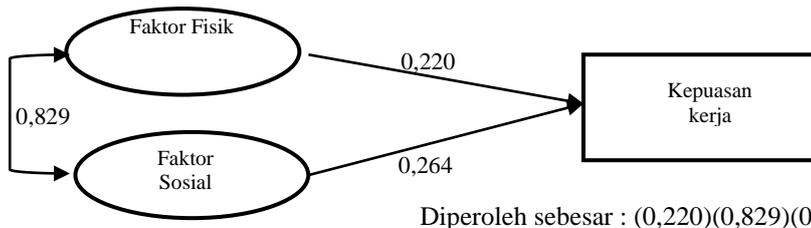
Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung faktor fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni faktor psikologis, sosial dan finansial, dinyatakan:

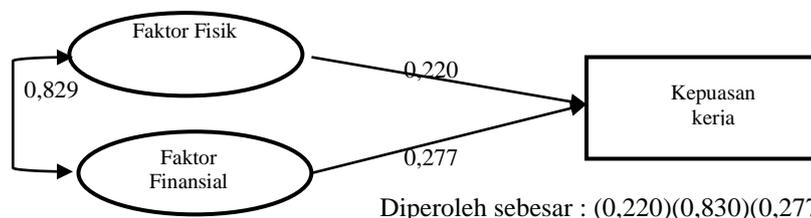
- Pengaruh faktor fisik (X_3) melalui faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



- Pengaruh faktor fisik (X_3) melalui faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



- Pengaruh faktor fisik (X_3) melalui faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah:



Pengaruh Total Faktor Fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total adanya faktor Fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), yakni sebesar 18,58 %.

4). Pengaruh Faktor Finansial terhadap Kepuasan kerja Pegawai

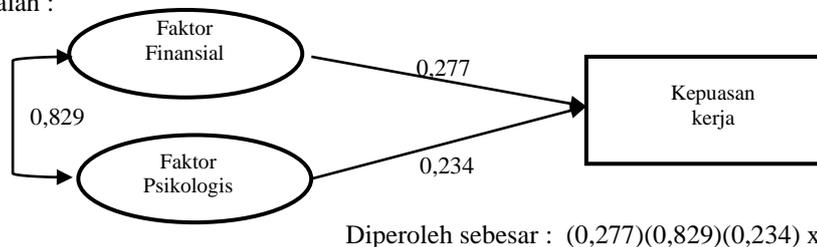
Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yX_4} = 0,277$), maka pengaruh langsung ini adalah: $(0,277)^2 \times 100\% = 7,67\%$.

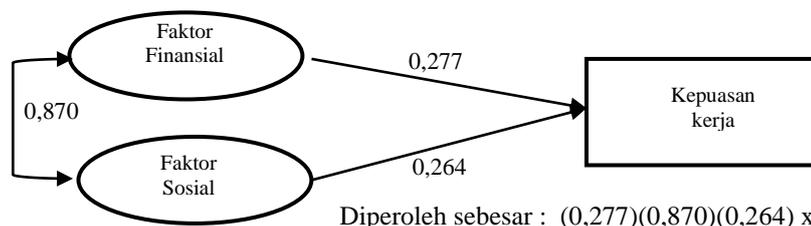
Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung Faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), karena faktor psikologis, sosial dan fisik, dinyatakan:

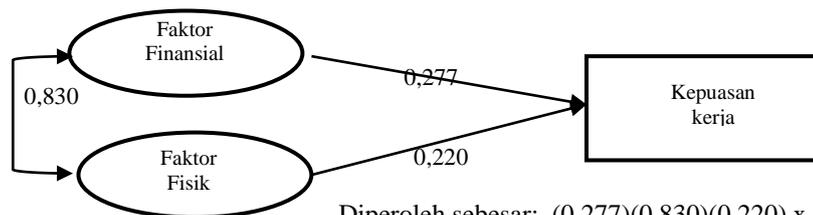
- Pengaruh Faktor finansial (X_4) melalui faktor psikologis (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



- Pengaruh Faktor finansial (X_4) melalui faktor sosial (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah:



- Pengaruh Faktor finansial (X_4) melalui faktor fisik (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), adalah :



Diperoleh sebesar: $(0,277)(0,830)(0,220) \times 100\% = 5,06\%$

Pengaruh Total Faktor Finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total adanya faktor finansial (X_4) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y), yakni sebesar 24,47%.

4). Analisis Pengaruh Secara simultan

Hasil persamaan jalur dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,234 X_1 + 0,264 X_2 + 0,220 X_3 + 0,277 X_4$$

(Y = Kepuasan kerja pegawai, X_1 = Faktor Psikologis, X_2 = Faktor Sosial, X_3 = Faktor Fisik, X_4 = Faktor Finansial)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur faktor Psikologis (X_1) bernilai positif (0,234) artinya apabila tingkat psikologis pegawai terus diupayakan baik akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,234 satuan. Jika faktor psikologis meningkat 10% berdampak pada kepuasan kerja pegawai akan meningkat 2,34 %.

Koefisien jalur faktor Sosial (X_2) bernilai positif (0,264) artinya apabila tingkat faktor sosial antar pegawai dan pimpinan meningkat akan menaikkan rata-rata 0,264 satuan dari kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10 % faktor sosial akan turut mendukung kenaikan kepuasan kerja pegawai sebesar 2,64%.

Nilai koefisien jalur faktor fisik (X_3) bernilai positif (0,220) artinya apabila aspek faktor fisik terus diupayakan baik akan dapat mendukung kepuasan kerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,220 satuan. Dengan upaya kebutuhan fisik untuk kerja pegawai ditingkatkan semisal 10% akan turut mendukung kepuasan kerja sebesar 2,20%.

Koefisien jalur faktor finansial (X_4) juga positif artinya apabila faktor finansial yang diterapkan sesuai harapan pegawai akan menaikkan rata-rata 0,277 satuan dari kepuasan pegawai. Dengan adanya peningkatan 10 % system dan besar bayaran aspek finansial akan turut mendukung kenaikan kepuasan kerja pegawai sebesar 2,77%. Faktor ini merupakan yang terbesar pengaruhnya terhadap kepuasan.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hasilnya sebagai tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
.931 ^a	.868	.857	1.48847

Sumber: Data Primer, 2022.

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan antara faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen diperoleh sebesar 0,931 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,931.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,868 menjelaskan bahwa kontribusi faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial terhadap Kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen sebesar 86,8%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 13,2%, antara lain; iklim organisasi, Pendidikan dan pelatihan pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Analisis secara deskriptif menggunakan instrumen angket tentang persepsi pegawai, memberi informasi bahwa; dari 57 pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen yang dijadikan sumber penelitian, a). persentase

pencapaian faktor psikologis pegawai sudah optimal, mencapai 86,53%. b). Sedang tentang faktor sosial pada pegawai, baik dari dimensi pandangan pekerja terhadap kerja, hubungan Kekeluargaan dan hubungan pegawai dengan masyarakat, dengan persentase pencapaian sudah optimal, mencapai 90,04%. c). Lalu persepsi tentang faktor fisik pada pegawai, baik dari kecukupan sarana, Sirkulasi Udara, Peralatan, Keamanan dan lainnya sudah optimal, mencapai 89,33% dari harapan. Dan d). berkaitan dengan faktor finansial, dinyatakan aspek ini sangat baik dilaksanakan dengan persentase pencapaian faktor ini 91,37% dari harapan. Terakhir, peneliti ungkapkan penilaian atas kepuasan kerja pegawai, yakni umumnya sangat puas dimana secara persentase pencapaian kepuasan kerja pegawai mencapai 91,87% dari harapan.

Analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur, membuktikan dari hasil uji hipotesis penelitian bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai sangat berarti, memberikan andil positif yakni sebesar 20,19%.
- 2) Hasil analisis data, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 23,47%.
- 3) Faktor fisik dalam lingkungan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Bireuen juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan pegawai sebesar 18,58%.
- 4) Dan faktor finansial di lingkungan kantor Bappeda Kabupaten Bireuen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya, dan merupakan faktor yang paling besar, yakni 24,47%.
- 5) Serta secara simultan ke empat faktor yang dianalisis yakni faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial menunjukkan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda di Kabupaten Bireuen, sebesar 86,8%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 13,2% diantaranya aspek; iklim organisasi, Diklat pegawai, kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- 2) Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Gava Media, Yogyakarta
- 3) Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta
- 4) Charles Lamb, W.etal. 2001. *Pemasaran*. Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- 5) Endang Hendrayanti. 2017, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi, *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.11 no.1 2017.
- 6) Edy. Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Prenada Media Group. Jakarta
- 7) Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Undip. Semarang
- 8) Hasibuan. S.P. Malayu. 2014. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Rajawali Pers. Depok.
- 9) Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- 10) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 11) Muhammad Tino. 2015, Analisis Pagaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan
- 12) Muhraweni, dkk, 2017. Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017*.
- 13) Nardo, R., & Haryani, A. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKP SDM Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Scholastic*, 5(2), 26-34.
- 14) Nilam A. Quilim, dkk, 2016. *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment ...* Ternate Maluku Utara, Jurnal EMBA, Vol.4 No.1
- 15) Nirwana K Sitepu. 1994. Analisis Jalur. Bandung: Unit Pelayanan Statistika FMIPA Unpad
- 16) Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- 17) Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba Empat. Jakarta
- 18) Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- 19) Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- 20) Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- 21) Tasema, J. K., & Satya. W. 2018. *Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X*. Jurnal Maneksi, Vol. 7.
- 22) Wagner, Robert dan Hollenbeck. 2009. *Perilaku Organisasi*. PT Salemba Empat. Jakarta