

**PENERAPAN METODE REGRESI PADA  
STUDI KASUS PENGARUH KARAKTERISTIK  
KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA BAGIAN  
KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

Sri Rahayu

Dosen Tetap AMIK “AKMI” Baturaja

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to investigate the effects of job characteristic, job motivation, and job involvement on job satisfaction.*

*The population of this research is official of finance secretariat of OKU Regency, the sample size is about 69 official, were selected by using sensus sampling method. Data was analyzed by using regression analysis. The result indicates that job characteristic, job motivation, and job involvement effect positively of job satisfaction.*

*The effect of characteristic job on job satisfaction is 0,24, The effect of job motivation on job satisfaction is 0,37, The effect of job involvement on job satisfaction is 0,18. Key words: job characteristic, job motivation, job involvement, job satisfaction.*

## 1. PENDAHULUAN

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil adalah pengemban tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna sehingga pegawai negeri sipil tunduk pada hierarki organisasi. Secara demikian setiap pelaksana dituntut untuk selalu berprestasi, terutama dalam tugas-tugas sehari-hari yang menjadi kewajiban dan diatur dalam diskripsi pekerjaan (job description).

Manajemen sumberdaya manusia di lingkungan pegawai negeri sipil, secara hakikatnya tidaklah berbeda dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. Pada beberapa hal memang ada perbedaan, tetapi bukanlah perbedaan yang esensial dan berarti pada setiap organisasi, sehingga pegawai negeri sipil yang bekerja juga mampu memperlihatkan prestasi kerja yang patut memperoleh penghargaan.

Kepuasan kerja di lingkungan pegawai tidak bisa dilepaskan dari manajemen pegawai negeri sipil sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor: 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor: 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pada pasal 12 dan 13 dalam Undang-undang tersebut ditegaskan bahwa manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Dengan demikian, seorang pegawai negeri sipil harus profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Kebijakan (policy) manajemen terhadap pegawai negeri sipil mencakup penataan norma, standar prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya pegawai negeri sipil, pemindahan (mutasi), gaji, tunjangan-tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak dan kewajiban serta kedudukan hukum.

Robbins (2008:268) mengungkapkan bahwa desain pekerjaan

dengan lima dimensinya yang terdiri dari : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi, otonomi dan umpan balik mempunyai sisi positif, yaitu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, keterlibatan kerja yang tinggi, prestasi kerja yang lebih tinggi, dan tingkat absensi yang rendah serta perputaran karyawan yang lebih. Pembagian kerja yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Moekijat (2002 :6) motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, proses motivasi mencakup : pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Faktor-faktor intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebaliknya faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijaksanaan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji mempunyai kaitan erat dengan ketidakpuasan kerja. Dalam Teori Herzberg dijelaskan bahwa keberhasilan, pengakuan, pengembangan, dan tanggung jawab mempunyai kaitan erat dengan perasaan puas (high feelings). Sebaliknya administrasi, kebijaksanaan kantor, supervisi, hubungan dengan pimpinan, kondisi kerja, dan kehidupan orang yang bersangkutan berkaitan erat dengan perasaan tidak puas (low feelings).

Robbins (2008:283) menjelaskan Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar- benar peduli dengan jenis kerja itu. (Brown; 1996:96) berpendapat bahwa keterlibatan kerja adalah dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Kepuasan dalam bekerja atau kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins; 2008:107) dapat terjadi pada semua tingkatan pekerjaan dalam suatu organisasi, misalnya di tingkat manajer terendah (lower manager) hingga ke tingkat staf. Kepuasan kerja tidak hanya terjadi pada pekerja di lingkup perusahaan manufaktur dan jasa, akan tetapi juga dapat terjadi pada pegawai atau karyawan pada lingkup instansi pemerintah, sekalipun sistem pengganjian (salary system) terstandar dengan baku, yang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan senioritas. Sistem penggajian ini relatif berbeda jika dibandingkan dengan karyawan pada badan usaha swasta ataupun perusahaan-perusahaan berbasis keluarga.

Pada hakekatnya seseorang bekerja tidak hanya untuk mempertahankan hidupnya, akan tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik ( Suwendra, 1992:60). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mencapai kepuasan. Umam (2009:192) Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari aspek setiap pekerjaan ) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

Robbins (2008:109) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 11 tahun 2009, tanggal 9 Juli 2009, tentang Susunan

Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu, maka untuk Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu terdiri dari: 1 (satu) orang Kepala Bagian yang membawahi 3 (tiga) Kepala Sub Bagian yaitu Sub Bagian Anggaran, Sub Bagian Perbendaharaan dan Sub Bagian Akuntansi. Tiap Sub Bagian menjalankan program dan kegiatan sebagaimana yang tercantum dalam APBD Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah sebagai berikut :

A. Sub Bagian Akuntansi

Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan

1. Penyusunan pelaporan keuangan
2. Penyusunan pelaporan prognosis realisasi anggaran
3. Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
4. Penyusunan laporan keuangan triwulan
5. Penyusunan perhitungan APBD
6. Penyusunan laporan neraca dan aliran kas
7. Penyusunan laporan hutang piutang

B. Sub Bagian Anggaran

Program peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah

1. Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang APBD
2. Penyusunan rancangan peraturan KDH tentang penjabaran APBD
3. Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang perubahan APBD
4. Penyusunan rancangan peraturan daerah tentang penjabaran perubahan APBD
5. Pengelolaan dan penatausahaan keuangan daerah
6. Penyusunan DPA-SKPD perubahan
7. Penyusunan DPA-SKPD
8. Penyusunan perubahan APBD
9. Penyusunan anggaran dan pendapatan daerah

C. Sub Bagian Perbendaharaan

---

### Program pembinaan dan fasilitasi keuangan Kabupaten/Kota

1. Pembinaan operator komputerisasi Bagian Keuangan.
2. Pembinaan dan pengelolaan administrasi gaji.
3. Peningkatan kinerja aparatur pengelola keuangan daerah. Program dan kegiatan diatas selalu sama setiap tahunnya, sebagaimana tercantum dalam APBD Kabupaten Ogan Komering Ulu tahun anggaran 2006 hingga sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkatan staf, pekerjaan yang dilakukan setiap hari sama/rutin atau berulang-ulang dan tidak banyak menuntut keragaman aktivitas dan banyak variasi keterampilan, dimana kondisi ini dapat menyebabkan kebosanan dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sifat pekerjaan yang monoton dapat membuat pegawai hanya memiliki kemampuan dan pengetahuan sebatas pada lingkup pekerjaannya tetapi tidak memotivasi pegawai untuk mengembangkan diri atas keinginan dan usaha sendiri dengan mempelajari literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Pegawai tidak mempunyai keinginan untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Di sisi yang lain kebijakan institusi untuk menugaskan pegawainya mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat sedikit dan tidak setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan tugas tersebut.

Setiap pegawai di tiap Sub Bagian mendapatkan tugas rutin sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sedangkan untuk kegiatan lain keterlibatan pegawai dituangkan dalam Surat Keputusan Bupati tentang pelaksanaan satu kegiatan. Dengan pertimbangan beban kerja yang tinggi di Bagian Keuangan, maka diterbitkan surat keputusan Bupati tentang pemberian bantuan uang transport bagi pegawai di Bagian Keuangan. Namun persoalannya adalah tidak semua pegawai di Bagian Keuangan tercantum dalam lampiran surat keputusan tersebut. Pemilihan pegawai yang dicantumkan dalam Surat Keputusan dimaksud dilakukan secara subyektif. Kondisi ini menimbulkan kecemburuan antar pegawai dan menciptakan hubungan kerja yang tidak sehat yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi kerja

pegawai.

Tambahan penghasilan yang diberikan tiap bulan kepada setiap pegawai yang disebut dengan nama extra fooding tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin pegawai, dimana kenyataannya sebagian pegawai di Bagian Keuangan masih banyak yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari ketentuan jam kantor yang berlaku terutama pegawai perempuan, padahal disiplin adalah salah satu cerminan kepuasan kerja. Kesempatan untuk maju atau promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagaimana umumnya di instansi pemerintah, program promosi tidak memiliki informasi yang jelas, apa yang menjadi dasar pertimbangan untuk mempromosikan seseorang pegawai. Hal yang sama berlaku di Bagian Keuangan, pegawai yang memiliki kemampuan dan kecakapan bukan jaminan akan dipromosikan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. (Berry dan Houston, 1993:153).

Menurut Locke (Wijono, 2010:102), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, kreativitas, dan tantangan mental.

Hackman dan Oldhman (2008:268) model karakteristik pekerjaan (job characteristic model) mengemukakan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama :

- (1) Skill variety adalah keragaman keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, pekerjaan semakin kurang membosankan.
- (2) Task identity adalah sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar merupakan satu kelengkapan tersendiri yang akan menimbulkan rasa tidak puas.
- (3) Task significance adalah rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh karyawan, ia cenderung mempunyai kepuasan kerja
- (4) Autonomy adalah pekerjaan yang menimbulkan kebebasan, ketidakbergantungan dan memberikan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
- (5) Feedback from job itself adalah pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Robbins (2008:272) beberapa cara dimana model karakteristik pekerjaan dapat dipraktikkan untuk menjadikan pekerjaan lebih memotivasi yaitu:

- (1) Rotasi pekerjaan (job rotation). Apabila karyawan mengalami rutinitas berlebih dari pekerjaan mereka, alternatif yang dapat dilakukan adalah rotasi pekerjaan. Praktik ini didefinisikan sebagai pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama.
- (2) Perluasan pekerjaan (job enlargement). Semakin banyak jumlah dan keanekaragaman tugas yang dikerjakan oleh seorang individu menghasilkan pekerjaan yang mempunyai



lebih banyak perbedaan. Praktik ini didefinisikan sebagai peningkatan jumlah dan variasi tugas dari seorang individu melalui pekerjaannya yang berbeda-beda.

- (3) Pengayaan pekerjaan (job enrichment). Pengayaan pekerjaan merujuk pada perluasan vertikal pekerjaan, Hal ini meningkatkan pengendalian pekerja terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja.

### **Motivasi Kerja**

Umam (2009:159) motif merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu. Menurut Wexley dan Yulk (1977:159) motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi perbuatan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Setelah beberapa definisi motif telah dijelaskan di atas beberapa ahli telah memberikan pengertian yang jelas tentang motivasi, sebagai berikut :

Luthans (2006: 270) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Menurut Wexley dan Yulk (1977:165) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

#### **Teori Dua Faktor**

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg (Robbins, 2008:227) membicarakan dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu :

1. Faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (higiene factor), yang terdiri dari gaji, kondisi

kerja, kebijaksanaan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja.

2. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.

#### Teori Kebutuhan

Teori yang dikembangkan oleh McClelland dan rekan-rekannya (Robbins, 2008:230) teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pencapaian (need for achievement) : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan Kekuatan (need for power): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan Hubungan (need for affiliation) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

#### Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang berkecimpung dalam pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi didalamnya. keterlibatan kerja merupakan tambahan yang baru dalam literatur perilaku organisasi. Seseorang dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, (Robbins, 2008:283).

Lodahl dan Kejner (1985:120), keterlibatan kerja merupakan suatu tingkat yang memperlihatkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sampai sejauh mana pentingnya kerja bagi total self image dirinya.

Dunnette (1976:186) menerangkan bahwa keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya terlibat pada keseriusan dalam melakukan pekerjaan, memiliki nilai-nilai yang penting yang selalu dipertahankan dalam hubungannya dengan pekerjaan, suasana hati yang selalu dipengaruhi oleh pengalaman dalam pekerjaan, dan perasaan menikmati pekerjaan.

Gading (1997:20), dengan menyimpulkan beberapa pendapat pakar mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana orang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan, sejauh mana tingkat kesuksesan dalam kerja mempengaruhi kerja dirinya, serta pentingnya kerja bagi kehidupan seseorang. Keterlibatan kerja ini ditandai oleh harapan yang besar terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, kesiapan dalam menghadapi tugas, kebanggaan terhadap pekerjaan, ambisi serta keinginan untuk mobilitas ke atas.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

#### **1. Partisipasi kerja**

Partisipasi kerja dapat diukur melalui :

##### **1). Mental dan emosional**

Adalah keterlibatan yang bersifat mental dan emosional, yang dilakukan oleh karyawan operasional dalam menyelesaikan masalah tertentu yang diukur melalui :

a. Kemampuan karyawan untuk menjaga kekompakan sesama karyawan.

b. Menciptakan kebersamaan diantara karyawan.

c. Keterlibatan untuk membuat sesama karyawan bekerja lebih baik.

2). Motivation to Contribute

Keterlibatan karyawan operasional dalam memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan yang dapat diukur melalui :

a. Adanya kesadaran karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan.

b. Keseriusan karyawan dalam memberikan kualitas kerja yang tinggi bagi perusahaan.

c. Memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kemampuan perusahaan di masa mendatang.

3). Acceptance of Responsibility

Kesadaran karyawan operasional untuk menjalankan tanggung jawab sebagaimana mestinya, yang dapat diukur melalui :

a. Kesadaran karyawan untuk dapat mematuhi aturan yang ditetapkan badan usaha.

b. Tingkat kesungguhan dalam bekerja.

c. Konsistensi berperilaku dalam bekerja.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang saling membantu satu dengan yang lainnya agar dapat mencapai satu tujuan perusahaan.

Adapun manfaat dari kerjasama ini adalah :

- 1). Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena adanya saling mendukung dan saling membantu.
- 2). Dapat saling mempererat hubungan antar karyawan dan para pekerja lainnya guna menghindari saling menjatuhkan satu sama lain dan dapat mengenal lebih dekat antar sesama karyawan.
- 3). Adanya kedekatan persatuan dan kesatuan yang terjalin dalam suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan.

### 3. Keikutsertaan

Keikutsertaan dapat diartikan sebagai turut andil atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

#### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2009 :202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Locke (Wijono, 2010:97), kepuasan kerja adalah hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Howel & Robert (Wijono, 2010:97), Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya, Fleisman & Bass (Wijono, 2010:97).

Sedangkan menurut Blum & Naylor (1968:97), kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan.

Sebaliknya, Schultz (Wijono, 2010:97), menjelaskan kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang individu tentang pekerjaannya.

Dalam hal ini McCormick & Ilgen (Wijono, 2010:97), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu rangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, dengan kata lain kepuasan kerja berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Bagi Milton (Wijono, 2010:97), kepuasan kerja sebagai prestasi baik dihasilkan oleh karyawan di mana terkesan bahwa karyawan di beri ganjaran yang bersifat ekstrinsik dan intrinsik.

Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2008:107).

Menurut Lawler dan Porter (Setiawan dan Ghozali, 2007:20) terdapat dua alasan mendasar mengapa kepuasan kerja adalah penting dalam organisasi. Pertama, fakta mengenai korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, serta antara kepuasan kerja dengan turnover. Kedua, meskipun rendah, terdapat korelasi yang konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja.

Sedangkan Feldman dan Arnold (Setiawan dan Ghozali, 2007:20) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam sebuah kepuasan kerja yaitu gaji dan komponennya, kondisi pekerjaan, kelompok kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi.

#### Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009:203), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut ini :



Berdasarkan masalah penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub> : Karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H<sub>5</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, dimana pengambilan yang dilakukan harus mewakili populasi atau harus representatif. (Sugiyono, 2008:122). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 69 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.



### Definisi Operasional Variabel

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**

#### Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Butir kuesioner
Karakteristik pekerjaan	Karakteristik pekerjaan merupakan persepsi karyawan tentang ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan atau sifat tugas yang meliputi wewenang dan besarnya tanggung jawab dari berbagai macam tugas yang diemban karyawan.	Karakteristik pekerjaan diukur dengan indikator sebagai berikut: 1. Variasi keterampilan 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas 4. Otonomi tugas 5. Umpan balik.	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15

<p>Motivasi Kerja</p>	<p>motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.</p>	<p>Motivasi Kerja diukur dengan indikator antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemajuan</li> <li>2. Perkembangan</li> <li>3. Penyelia</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Prestasi kerja</li> </ol>	<p>indikator 1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15</p>
<p>Keterlibatan Kerja</p>	<p>Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.</p>	<p>Keterlibatan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya</li> <li>2. Menunjukkan pekerjaa</li> </ol>	<p>1,2,3,4,5</p>

		nya	
		sebagai yang utama 3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.	6,7,8,9,10  11,12,13,14,15
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya.	Kepuasan Kerja diukur dengan indikator antara lain : 1. Imbalan yang pantas 2. Kondisi kerja 3.Rekan kerja	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12

		yang mendukung	13,14,15
		4. Pekerjaan	
		5. Promosi	

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini

## Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Alat ukur itu reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki cronbach alpha lebih dari 0,60 (Santoso. 2002 : 218).

## 2. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai/ ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang ingin diukur. Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik. Berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor/ nilai suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan digunakan uji hipotesis model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Karakteristik Pekerjaan

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Keterlibatan Kerja

a<sub>1</sub> = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

Untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi

dilakukan dengan metode Kuadrat terkecil dengan bantuan program statistik SPSS. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Adapun dua tahap yang dilakukan dalam pengujian ini adalah :

### 1). Uji Parsial (Uji t)

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan t-test yaitu untuk menguji signifikansi hubungan, apakah variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual.

Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

t = signifikansi product momen

r = koefisien korelasi

n = banyaknya koefisien

Setelah didapatkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  melalui rumus di atas, maka menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan :

- a. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} \rightarrow H_0$  di tolak (ada pengaruh yang signifikan)
- b. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} \rightarrow H_0$  di terima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Untuk mengetahui  $t_{\text{tabel}}$ , digunakan ketentuan  $n-2$  pada taraf signifikan 5 % (tingkat kesalahan 5 %) atau taraf keyakinan 95 %, dengan asumsi jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## 2). Uji Serentak (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menentukan F tabel, taraf nyata yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebebasan  $df = (k-1)$  dan  $(n-k)$ . Sedangkan untuk menentukan F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k)}}$$

dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel

independen  $n =$

jumlah sampel

Kriteria pengujiannya adalah

$H_0$  diterima apabila  $\text{sig } F > 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

$H_0$  ditolak apabila  $\text{sig } F < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  akan ditolak dan  $H_a$  akan diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  akan diterima dan  $H_a$  akan ditolak, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang secara bersama-sama atau serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini pegawai Bagian Keuangan Sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu sejumlah 69 pegawai. 69 pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja. Kelima aspek demografi tersebut mempunyai peran penting dalam mengukur kepuasan



kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

### 1. Usia Responden

Berdasarkan hasil survey jumlah responden terbesar berada pada kelompok usia 31 -45 tahun berjumlah 46 orang (66,7%) dan kelompok usia 46-56 tahun berjumlah 11 orang (17,4%). Sementara jumlah responden tekecil berada pada kelompok usia 21-30 tahun berjumlah 11 orang (15,9%). Dengan demikian dilihat dari kelompok usia responden sebanyak 69 orang (100%) berada pada kelompok usia produktif. Komposisi responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada Tabel 2. berikut :

**Tabel 2.**

#### **Responden berdasarkan Kelompok Usia**

<b>No.</b>	<b>Kelompok Usia ( Tahun)</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	21 – 30	11	15,9
2	31 – 45	46	66,7
3	46 – 56	12	17,4
Total		69	100

Sumber : Data yang diolah

2.

### 3. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jumlahnya yakni 44 orang (63,8%),

sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (36,2%) dari total responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 3. berikut :

**Tabel 3.**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	44	63,8
2	Perempuan	25	36,2
Total		96	100

Sumber : Data yang diolah.

#### 4. Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden terbesar berpendidikan sarjana yang berjumlah 55 orang (79,7%) dan SLTA berjumlah 6 orang (8,7%), sementara responden berpendidikan pascasarjana berjumlah 5 orang (7,2%), sedangkan responden terkecil berpendidikan diploma berjumlah 3 orang (4,3%). Komposisi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4. berikut :

**Tabel 4.**

**Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	6	8,7
2	Diploma	3	4,3
3	Sarjana	55	79,7
4	Pasca Sarjana	5	7,2
Total		69	100

Sumber : Data yang diolah.

5. Lama Kerja Responden

**Tabel 5.**

**Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
< 10	31	45,1
11 – 20	37	53,5
> 20	1	1,4
Total	69	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, lama kerja responden yang paling banyak adalah di interval 11-20 tahun yaitu sebanyak 37

responden atau 53.5%, Sedangkan responden yang lama kerjanya di interval <10 tahun adalah sebanyak 31 responden atau 45.1%, dan paling sedikit responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun adalah sebesar 1 responden atau 1,4%.

### Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Penelitian

Untuk mengetahui reliabilitas data yang diperoleh, dilihat dari nilai Cronbach Alpha setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien yang telah ditetapkan. Hasil pengolahan data primer dengan menggunakan aplikasi SPSS, nilai tersebut direkapitulasi dalam tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 6.**

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Karakteristik pekerjaan	0,843	Reliabel
Motivasi Kerja	0,836	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,826	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,944	Reliabel

Sumber : Data yang diolah.

Nilai-nilai pada tabel 4.9 di atas untuk masing-masing variabel penelitian, semuanya mendekati angka 1. hal ini

menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen penelitian yang diujikan adalah handal karena  $\alpha > r$  (0,24) yang ditetapkan. Hal itu juga berarti bahwa alat ukur yang digunakan apabila diukur atau dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

Hasil uji validitas keempat variabel memiliki nilai koefisien ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel atau lebih besar dari 0.30. Sehingga keempat variabel dengan indikator masing-masing item pernyataan dikatakan valid.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menjawab permasalahan sekaligus menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka akan dilakukan estimasi dengan metode kuadrat terkecil (OLS) dengan bantuan Aplikasi SPSS. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Karakteristik Pekerjaan

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja

$X_3$  = Variabel Keterlibatan Kerja

$a_1$  = Nilai Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

Berdasarkan data yang ada dan dengan menggunakan model tersebut di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7.**

**Hasil Estimasi Model**

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig	Signifika n si
Konstanta	12,55 8	2.137	.036	
Karakteris tik pekerjaa n	.244	2.867	.006	S
	.373	3.400	.009	
Motivas i Kerja	.182	2.394	.020	S
Keterliba t an Kerja				S

D-W	= 1,048	P-Value	= 0.05
F- hitung	=27.794	P-Value	=.000

Sumber : Data yang diolah.

Keterangan : S = Signifikan dengan  $\alpha = 5 \%$

Berdasarkan Tabel 4.74 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12.558 + 0.244 X1 + 0.373 X2 + 0.182 X3$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta, sebesar 12.558 berarti jika tidak ada karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja, maka kepuasan kerja pegawai sebesar 12.558.
- Nilai koefisien regresi  $X1 = 0.244$ , nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel karakteristik pekerjaan naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga naik sebesar 0.244.
- Nilai koefisien regresi  $X2 = 0.373$ , nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel motivasi kerja naik

sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga naik sebesar 0.373.

- d. Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0.182$ , nilai ini positif pengaruhnya yang berarti jika variabel keterlibatan kerja naik sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga naik sebesar 0.182.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan t-test yaitu untuk menguji signifikansi hubungan, apakah variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual. Setelah didapatkan nilai  $t_{hitung}$  melalui pengolahan data dengan program SPSS, maka menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan :

a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$  di tolak (ada pengaruh yang signifikan)

b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow H_0$  di terima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

Berdasarkan tabel 4.73, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) sebesar 2.867,  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 3.400,  $t_{hitung}$  untuk variabel keterlibatan kerja ( $X_3$ ) sebesar 2.394. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh  $=\alpha/2, n-2$  sebesar 1,996, sehingga dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka artinya secara parsial variabel karakteristik



pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU.

## 2. Uji Serentak (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah

- a.  $H_0$  diterima apabila  $\text{sig } F > 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- b.  $H_0$  ditolak apabila  $\text{sig } F < 0,05$  dan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  akan ditolak dan  $H_a$  akan diterima, berarti terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  akan diterima dan  $H_a$  akan ditolak, berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang secara bersama-sama atau serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 27.794. Dengan mengambil taraf signifikansi,  $\alpha = 5\%$ , diperoleh  $F_{\text{tabel}} = \alpha, n-2$  sebesar 3,98. Sehingga diperoleh kesimpulan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $27.794 > 3.98$ ), maka  $H_0$  ditolak, maka dapat diartikan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU. Semakin terpenuhinya ciri-ciri intrinsik pekerjaan, semakin tinggi

motivasi kerja dan semakin besar keterlibatan pegawai atas suatu pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin besar.

### **Pembahasan**

#### **Hipotesis Pertama (H1) karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara parsial Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS untuk variabel karakteristik pekerjaan diperoleh t- hitung sebesar 2.867 > t-tabel sebesar 1,996, dimana hal ini memenuhi syarat t-hitung > t-tabel dengan mengambil tingkat signifikansi,  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima. Adanya pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik menentukan kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis statistik ini sejalan dengan pendapat Hackman dan Oldham (Robbins, 2008,268) mengungkapkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yang menentukan kepuasan kerja yaitu skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback from job itself.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Berry dan Houston (1993:153) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek

internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Untuk Variabel motivasi kerja diperoleh t- hitung sebesar  $3.400 > t\text{-tabel}$  sebesar 1,996, dimana hal ini memenuhi syarat  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan mengambil tingkat signifikansi,  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja juga akan semakin besar.

Hasil analisis statistik ini sejalan dengan pendapat Herzberg (Robbins,2008:227) mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (higiene factor) yang terdiri dari:gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, penyediaan kelompok kerja dan faktor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi kerja dan pekerjaan itu sendiri. Hal yang sama dikatakan Manullang (1982:150) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh t- hitung sebesar  $2.394 > t\text{-tabel}$

sebesar 1,996, dimana hal ini memenuhi syarat t-hitung  $>$  t-tabel dengan mengambil tingkat signifikansi,  $\alpha=5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ketelibtan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar pegawai keterlibatan karyawan pada suatu pekerjaan kepuasan kerja juga akan semakin besar.

Hasil analisis statistik ini sejalan dengan pendapat Robbins (2008:109) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Hal yang sama dikatakan hasil penelitian dalam Gading (1997:20) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana orang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan, sejauh mana tingkat kesuksesan dalam kerja mempengaruhi kerja dirinya, serta pentingnya kerja bagi kehidupan seseorang. Keterlibatan kerja ini ditandai oleh harapan yang besar terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, kesiapan dalam menghadapi tugas, kebanggaan terhadap pekerjaan, ambisi serta keinginan untuk mobilitas ke atas.

### **Hipotesis Kedua (H2) Karakteristik pekerjaan, Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh F- hitung sebesar 27.794  $>$ F-tabel

sebesar 3,98, dimana hal ini memenuhi syarat F-hitung  $>$  F-tabel dengan mengambil tingkat signifikansi,  $\alpha=5\%$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti atau diterima. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar terpenuhinya ciri-ciri intrinsik pekerjaan, semakin besar motivasi kerja dan semakin besar keterlibatan kerja pegawai pada suatu pekerjaan kepuasan kerja juga akan semakin besar.

Hasil analisis statistik ini sejalan dengan pendapat Hackman dan Oldham (Robbins, 2008,268) mengungkapkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama yang menentukan kepuasan kerja yaitu skill variety, task identity, task significance, autonomy dan feedback from job itself.

Herzberg (Robbins, 2008:227) mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (hygiene factor) yang terdiri dari:gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja dan faktor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Robbins (2008:109) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

**Hipotesis Ketiga (H3) Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.**

Hasil persamaan regresi untuk menjawab hipotesis 3 menunjukkan bahwa koefisien  $\beta_3 > \beta_1$  dan  $\beta_2$ , Pada  $\alpha = 5\%$  dengan P-Value = 0,05 yang berarti hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu terbukti atau diterima. Dari Tabel 8 dapat diturunkan menjadi tabel berikut ini:

**Tabel 8.**

**Persentase Kontribusi Parsial**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Tolerance	Beta x Tolerance	Kontribusi (%)
----------	-----------------------------------	-----------	------------------	----------------

Karakteristik pekerjaan	0,314	0,759	0,238	35,94
Motivasi Kerja	0,400	0,675	0,270	40,71
Keterlibatan Kerja	0,216	0,717	0,155	23,35
Jumlah			0,663	100

Sumber: data yang diolah.

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang terbesar terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 40,71 persen. Kesimpulan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (Robbins, 2008:227) mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan (higiene factor) yang terdiri dari:gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, penyeliaan kelompok kerja dan faktor-faktor yang memberikan kepuasan (motivator factor) yang terdiri dari: kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, penghargaan, prestasi kerja dan pekerjaan itu sendiri.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Secara umum, penelitian ini memberikan dukungan yang signifikan terhadap konsep yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh

yang positif terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebanyak tiga hipotesis dimana hasil penelitian menunjukkan ketiga hipotesis tersebut bertanda positif (terbukti). Berdasarkan hal tersebut dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menandakan bahwa ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik menentukan kepuasan kerja pegawai. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar motivasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja juga akan semakin besar. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar pegawai keterlibatan karyawan pada suatu pekerjaan kepuasan kerja juga akan semakin besar.
4. Karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menandakan semakin besar terpenuhinya ciri-ciri intrinsik pekerjaan, semakin besar motivasi kerja dan semakin besar keterlibatan kerja pegawai pada suatu pekerjaan kepuasan kerja juga akan semakin besar.
5. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja memiliki



kontribusi paling besar dibandingkan variabel karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU melakukan kebijakan perputaran pekerjaan (job rotation) pegawai antar Sub Bagian. Selain untuk menghilangkan kebosanan/kejuhan bekerja juga meningkatkan dan melengkapi pengetahuan pegawai tentang pengelolaan keuangan daerah dari tahapan perencanaan, pelaksanaan (penganggaran), penatausahaan, pelaporan (akuntansi) dan pengawasan.
2. Diharapkan Bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU mengirimkan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam bidang keuangan yang saat ini sangat jarang dilakukan perlu lebih ditingkatkan lagi karena peningkatan pengetahuan dan wawasan pegawai dapat meningkatkan kreativitas dan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.
3. Diharapkan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU mengoptimalkan potensi pegawainya melalui pemberian kesempatan yang sama untuk terlibat secara penuh dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
4. Diharapkan Bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU dalam Pemberian tambahan penghasilan berupa insentif sehubungan pelaksanaan program dan kegiatan hendaknya dilakukan secara adil, maksudnya yaitu insentif yang dibayarkan sesuai dengan kontribusi pegawai dalam kegiatan

tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis**. Reneka Cipta, Jakarta, Indonesia.
- As'ad, M. 2003. **Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia**. Liberty, Yogyakarta.
- Berry, L.M. and Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. **McGraw-Hill International**. New York, USA.
- Blum, M.L, Naylor. 1968. *Industrial Psychology: The Theoretical and Social foundation*. **Harper and Row Publiser**, New york, USA.
- Brown, S.P, and Leigh, T.W. 1996, A new look of psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368.
- Davis, K dan Newstrom, W.J. 2000. **Perilaku dalam Organisasi**. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta, Indonesia
- Dunnette, D.M. 1976. *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. **Rand McNally College Publising Company**, Chicago, USA.
- Emmert. Mark A. 1992. Public Sektor Profesionals: The Effects of Public Sektor Jobs on Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement. *American Review of Public Administration*. Vol.22.No.1:38-48.

- Ekayadi, Septyaningsih. 2001. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. **Tesis**. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Gading, I Ketut. 1997. Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Orientasi Nilai terhadap Kerja dan Produktivitas Kerja Para Pekerja Wanita pada Sektor Informal. *Aneka Widya STKIP*, Singaraja.
- Gading, I Ketut. 1995. Kualitas Kekaryaan Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Bali. Laporan Penelitian. Singaraja: **STKIP, Singaraja**.

Ghozali, I dan Setiawan I.A. 2007, **Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan kajian Empiris Perilaku Akuntan**, (*trans: Behavioural Accounting: Concepts and Empirical Studies of Accountants*): Badan Penerbit UNDIP, Semarang, Indonesia.

Gouzaly, Saydam. 2000. **Manajemen dan Sumber Daya Manusia**. Gunung Agung, Jakarta, Indonesia.

Handoko, T. 2003. **Manajemen Edisi 2**. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP.2009. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara , Jakarta.

<http://jurnal-sdm.blogspot.com> (Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia). 2009. Keterlibatan kerja, diakses 11 Pebruari 2011.

<http://wartawarga.gunadarma.ac.id>. 2009. Kepuasan Kerja, diakses 11 Pebruari 2011.

<http://jilaimanjelik.wordpress.com>. 2010. Keterlibatan Kerja, diakses 11 Pebruari 2011.

Kartiningsih. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan. **Tesis**. Universitas  
Diponegoro.Semarang

Laily, Nur. 2009. Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kepuasan  
Kerja dan Kinerja Manajerial Industri Pupuk di Indonesia.  
*Jurnal Logos*. Vol.6. No.2: 208-222.

Lodahl, T.M and Kejner, M.1985. *The Difinition and Measurement  
of Job Involvement*, *Journal of Applied Psychology*.65,  
364-367

Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Andi, Yogyakarta,  
Indonesia.

Manullang. 1982. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta,  
Bandung

Martoyo.2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . BPFE,  
Yogyakarta.

Mas'ud,Fuad.2004. **Survey Diagnosis Organisasional Konsep  
dan Aplikasi**. Universitas Diponegoro, Semarang.

Moekijat. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manuasia**. Mandar  
Maju, Bandung, Indonesia.

Mundung, Martinus. 2007. Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim  
Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
Wanita. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.8,  
No.1:163-169.

Nazir,M. 1988. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta,  
Indonesia

Panudju, A. 2005. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik  
Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit

- Produksi PT. X Palembang. **Jurnal Ilmiah Teknik Industri**. Vol.4 No.2 Des:4-17.
- Parwanto dan Wahyudin. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta.
- Jurnal Pascasarjana Universitas muhammadiyah Surakarta*, Vol.2:20-28
- Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. No.11. 2009. tentang **Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kab.OKU**. Baturaja, Sumsel.
- Prabu, Anwar.2005. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja BKKBN Muaraenim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol.3.No.6 : 1- 18.
- Putri, Haninda Ananda. 2010. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT.Garuda Indonesia Medan. **Tesis**. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Rahmawati dan Ari Kuncoro Widagdo.2001. Hubungan antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi dengan Keinginan Untuk Pindah dan Kepuasan Kerja Melalui Konflik Peran pada Para Akuntan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol 1, No.1. Agustus.
- Robbins, Stephen, P dan Judge,Timothy, A. 2008. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat, Jakarta.
- Suwendra, I Putu. 1999. Penerapan Sistem Penilaian Prestasi Kerja Model Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SPKP) dan Dampaknya terhadap Prestasi Kerja. **Tesis**. Universitas Muhammadiyah,. Malang.
- Santoso, Singgih. 2002. **Pengantar Statistika**. Alfabeta, Bandung, Indonesia.
- Sugiyono.2008. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung,

Indonesia.

- Sumodiningrat, Gunawan. 2001. **Ekonometrika Pengantar**. BPFE, Yogyakarta, Indonesia.
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Pustaka Setia, Bandung, Indonesia.
- Wexley, K.N, Yulk, G.A. 1977. *Organizational Behavior and Personel Psychology*. **Richard D. Irvin, Inc** , Illinois, USA
- Wijono, Sutarto. 2010. **Psikologi Industri & Organisasi**. Kencana, Jakarta.
- Zagladi, Abdul Latif. 2005. Dimensi Kepuasan Kerja PNS dan Hubungannya dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). *Jurnal Delegasi*. No.3:89-99