

Pengaruh Faktor Sosial dan Finansial Terhadap Kepuasan dan Hasil Kerja Pegawai Honorer

Mu'fidatul Nurul Hajjad^{1*}, Herman²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Mamuju

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Secara khusus, penelitian ini mengkaji pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja dan hasil kerja, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan populasi terdiri dari 69 pegawai honorer. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, metode sensus digunakan dengan melibatkan seluruh pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai, menegaskan bahwa tingkat kepuasan yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai honorer melalui kebijakan sosial dan finansial yang lebih baik.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Hasil Kerja, Faktor Sosial, Faktor Finansial, Pegawai Honorer*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen kunci dalam keberhasilan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik. Dalam era globalisasi yang terus berkembang, setiap organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan agar tetap kompetitif. Salah satu langkah strategis untuk mencapai hal tersebut adalah dengan mempersiapkan tenaga kerja yang handal, termasuk di dalamnya pegawai honorer.

Pegawai honorer memiliki peran penting dalam membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), terutama dalam menjalankan fungsi pelayanan publik di instansi pemerintahan. Keberadaan pegawai honorer menjadi solusi atas meningkatnya beban kerja birokrasi yang

tidak dapat sepenuhnya ditangani oleh PNS. Dalam konteks Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, tenaga honorer turut berkontribusi dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di bidang pertanahan, seperti pengukuran, pemetaan, pendaftaran tanah, serta penyelesaian sengketa pertanahan.

Secara regulasi, tenaga honorer diangkat berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, di mana pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap, termasuk tenaga honorer dan tenaga kontrak, untuk membantu jalannya pemerintahan. Dalam praktiknya, pegawai honorer dikategorikan menjadi tenaga honorer K1 dan K2, dengan proses perekrutan yang bisa bersifat terbatas maupun massal, tergantung kebutuhan instansi.

Sebagai bagian dari sumber daya organisasi, kepuasan kerja pegawai honorer menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keterlambatan kerja, serta kurangnya semangat dalam menjalankan tugas. Menurut Arnold dan Fieldman (1996), beberapa faktor yang dapat memengaruhi perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya meliputi kompensasi dan imbalan jasa, pekerjaan itu sendiri, peluang pengembangan karier, pengawasan, serta hubungan sosial di tempat kerja. Sementara itu, Herzberg dalam Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor motivator (intrinsik) yang berkaitan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab dan pencapaian, serta faktor hygiene (ekstrinsik) yang mencakup aspek eksternal pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, dan kebijakan organisasi.

Dalam konteks pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kabupaten Mamuju, terdapat beberapa tantangan yang masih dihadapi terkait pemenuhan kebutuhan tenaga honorer dan kesejahteraan pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai honorer memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai, kebijakan yang mengatur kepuasan kerja masih belum optimal, yang berdampak pada hasil kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor sosial dan faktor finansial menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer. Faktor sosial mencakup interaksi antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan meningkatkan kenyamanan dalam

bekerja. Dukungan dari pimpinan serta kerja sama tim yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai. Sementara itu, faktor finansial berkaitan dengan jaminan kesejahteraan pegawai, seperti sistem penggajian, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas kerja, serta insentif lainnya. Kesejahteraan yang terjamin akan meningkatkan motivasi pegawai honorer untuk bekerja lebih baik dan lebih loyal terhadap organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai honorer, diperlukan kebijakan yang lebih adaptif dan mendukung kesejahteraan pegawai, baik dari aspek finansial maupun sosial. Pemerintah dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis, seperti peningkatan sistem kompensasi dan insentif agar tunjangan yang diberikan lebih adil dan sesuai dengan beban kerja, pengembangan lingkungan kerja yang lebih suportif guna meningkatkan hubungan kerja antara pegawai honorer dan PNS, serta penyelenggaraan program pelatihan dan peningkatan kapasitas untuk memperkuat kompetensi pegawai honorer. Selain itu, penyempurnaan regulasi mengenai tenaga honorer menjadi hal penting agar pegawai honorer memiliki kepastian status dan jenjang karier, sehingga tidak terus-menerus berada dalam ketidakpastian.

Penelitian ini menekankan bahwa pegawai honorer memiliki peran yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja mereka harus menjadi perhatian utama, baik oleh instansi tempat mereka bekerja maupun oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer, serta memahami bagaimana aspek sosial dan finansial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dan pemerintah dalam mengelola tenaga honorer secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data dan fakta yang mendukung analisis serta pembahasan penelitian. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN Kabupaten Mamuju, yang

berjumlah 69 orang. Menurut Arikunto (2006), jika populasi berjumlah ≤ 100 orang, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dilibatkan dalam penelitian.

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan karakteristik objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari sampel atau populasi. Pendekatan ini dilakukan tanpa menarik kesimpulan yang berlaku secara umum, tetapi lebih fokus pada memberikan gambaran faktual mengenai kondisi yang diteliti.

Hasil & Pembahasan Penelitian

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Kelebihan analisis jalur adalah dapat menemukan pengaruh tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara, sehingga akan diperoleh hasil analisis secara lebih akurat, tajam dan detail. Analisis model jalur dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel faktor sosial, dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer (pengaruh tidak langsung), dan menganalisis pengaruh variabel faktor sosial dan faktor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer (pengaruh langsung). Besarnya pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju dapat diketahui melalui hasil analisis uji t dengan menggunakan angka Beta atau Standardized Coefficient, seperti tabel di bawah ini

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.582	.302		1.924	.059
	X1	.497	.150	.518	3.308	.002
	X2	.384	.164	.365	2.333	.023

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian parsial, diketahui bahwa faktor sosial dan faktor finansial secara individual memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju.

Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel, serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sebagaimana terlihat pada hasil analisis statistik.

Pada hasil pengujian, faktor sosial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, faktor finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 ($< 0,05$), yang juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari kedua variabel bebas tersebut, faktor sosial memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer. Hal ini terlihat dari nilai beta (standardized coefficient) yang lebih besar dibandingkan dengan faktor finansial, menunjukkan bahwa interaksi sosial dalam lingkungan kerja memainkan peran yang lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan pegawai honorer di instansi tersebut.

Selanjutnya, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa faktor sosial dan faktor finansial memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai honorer di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang diperoleh, sebagaimana ditampilkan dalam tabel berikut;

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.854	.842
	X1	.854	1.000	.920
	X2	.842	.920	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	69	69	69
	X1	69	69	69
	X2	69	69	69

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja yakni untuk faktor sosial dengan kepuasan kerja sebesar 0,854, dan faktor finansial dengan kepuasan kerja sebesar 0,842. Menurut Jonathan Sarwono (2007:35), untuk menafsir angka korelasi digunakan kriteria: 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah), $> 0,25 - 0,5$ (korelasi cukup), $> 0,5 - 0,75$ (korelasi kuat), dan $> 0,75$ korelasi sangat kuat. Apabila dihubungkan korelasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa hubungan faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat, dan searah karena hasilnya positif artinya jika faktor sosial dan faktor finansial baik, maka kepuasan kerja

juga akan baik. Korelasi faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja bersifat signifikan karena angka signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil 0,05. Selanjutnya untuk pengaruh faktor sosial dan faktor finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, dapat diketahui melalui hasil perhitungan dalam model summary khususnya angka R square yang tertera pada tabel berikut ini

Tabel 2 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.743	.26495

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari besarnya angka R square (R²) yaitu sebesar 0,750. Hal ini berarti pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer adalah 75%, sementara sisanya sebesar 25% disebabkan variabel-variabel lain di luar model ini. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan dua variabel bebas yaitu: faktor sosial (X1) dan faktor finansial (X2), dan dua variabel terikat yaitu: kepuasan kerja (Y) dan hasil kerja (Z), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial secara individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti jika faktor sosial baik maka kepuasan kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor sosial dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti faktor sosial dengan kepuasan kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor sosial terhadap kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti adanya interaksi pegawai honorer dengan masyarakat luar yang terjalin baik, adanya interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, dan juga

adanya interaksi dengan atasan yang terjalin baik. Besarnya peran tersebut didasarkan bahwa setiap pegawai honorer dituntut agar memiliki interaksi sosial untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai sumber daya manusia yang handal. Pengelolaan secara maksimal dari indikator yang membentuknya tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Menurut Moh. As'ad (2004:115), 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. 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 sepantasnya dilakukan. Oleh karena itu, faktor sosial sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, yang berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2010) dan Sri Susilawati (2010), faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti faktor finansial dengan kepuasan kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor finansial terhadap kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti tersedia fasilitas yang memadai, sistem penggajian yang memadai, adanya promosi yang adil, adanya jaminan sosial, dan juga adanya tunjangan yang memadai. Adanya pengaruh signifikan menggambarkan bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Menurut Moh. As'ad (2004:115), 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. Oleh karena itu, faktor finansial sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2010) dan Sri Susilawati (2010), faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh faktor sosial terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial secara individu berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti jika faktor sosial baik maka hasil kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor sosial dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti faktor sosial dengan hasil kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor sosial terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti adanya interaksi pegawai honorer dengan masyarakat luar yang terjalin baik, adanya interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, adanya interaksi dengan atasan yang terjalin baik, dan interaksi sesama pegawai pada instansi berbeda terjalin baik. Besarnya peran tersebut didasarkan bahwa setiap pegawai honorer dituntut agar memiliki interaksi sosial untuk menunjang pelaksanaan tugasnya dengan baik. Pengelolaan secara maksimal dari indikator yang membentuk faktor sosial tersebut dapat meningkatkan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Menurut Moh. As'ad (2004:115), faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Oleh karena itu, faktor sosial sangat penting dalam peningkatan hasil kerja pegawai Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, yang berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010) bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

4. Pengaruh faktor finansial terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor finansial secara individu berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti jika faktor finansial baik maka hasil kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor finansial dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti faktor finansial dengan hasil kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor finansial terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti tersedia fasilitas yang memadai, sistem penggajian yang memadai, adanya promosi yang adil, adanya jaminan sosial, dan juga adanya tunjangan yang memadai. Adanya pengaruh signifikan menggambarkan bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010), faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan hasil kerja, dalam arti jika kepuasan kerja meningkat maka hasil kerja pegawai honorer juga cenderung akan meningkat. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai honorer adalah signifikan. Adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai honorer berada pada kategori sangat kuat, dan searah karena hasilnya positif artinya jika kepuasan kerja meningkat maka hasil kerja juga meningkat. Adanya pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti pegawai menyenangi pekerjaan yang menantang, gaji diterima sesuai beban kerja, adanya dukungan rekan sekerja, dan adanya kondisi kerja yang mendukung sehingga pegawai merasa puas yang pada akhirnya mendukung peningkatan hasil kerja pegawai. Tiffin (2000) dalam As'ad (2004:72) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:83), kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai honorer perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar hasil kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini juga penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

Simpulan

Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Mamuju. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Cet. ke-13, edisi revisi VI). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Davis, M. (2005). *Manajemen pengembangan kinerja SDM*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi II). Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, D. N. (1995). *Basic econometrics*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. I., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall International, Inc.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. E. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi* (Buku 2, Edisi ke-5). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Nitiseminoto, A. S. (2002). *Manajemen personalia* (Edisi revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Pangabean, M. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Teori organisasi: Struktur, desain, dan aplikasi* (Edisi ke-3). Jakarta: Arcan.
- Samsudin, H. S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2000). *SPSS statistik parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2000). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2002). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Simamora, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Aditya Media.
- Singarimbun, M., & Efendi, S. (1995). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2004). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suradinata. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Suroso. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Terry, G. R. (2003). *Prinsip-prinsip manajemen* (J. Smith, Trans.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Triton, P. B. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif partmership dan kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Umar, H. (2000). *Metode penelitian: Aplikasi dalam pemasaran*.
- Wahjosumidjo. (2000). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainun, B. (2000). *Manajemen dan motivasi* (Edisi revisi). Jakarta: Balai Aksara.