

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

Author

Etik Prihatin

Email

Etikprihatin27@gmail.com

Affiliasi

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar, (2) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar, (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar, (4) Menganalisis pengaruh faktor finansial, dan faktor sosial secara simultan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar, dan 5) Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar yang berkantor di sekretariat daerah kota Makassar. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih bagian/divisi yang menampung banyak pegawai honorer untuk dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar.

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

Pendahuluan

Pegawai honorer di dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2.

Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang

berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak. Tenaga honorer yang berkualitas sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan organisasi, termasuk Pemerintah Kota Makassar.

Pegawai honorer juga memiliki peranan vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia termasuk pegawai honorer pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, pegawai honorer perlu mendapat perhatian termasuk upaya meningkatkan kepuasan kerja agar pegawai honorer dapat memaksimalkan hasil kerjanya.

Hasil kerja pegawai honorer dapat ditunjukkan dengan prestasi kerjanya. Hasil kerja menurut As'ad (2001:47), adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya Soeprihanto (2000:24) mengemukakan aspek penilaian hasil kerja pegawai pada umumnya dinilai adalah tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Hasil kerja pegawai honorer sangat ditentukan oleh kepuasan kerja, karena pegawai puas dengan hasil kerja akan bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, hasil kerja pegawai honorer perlu dikaji termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya agar hasil kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian sebaliknya kepuasan kerja adalah kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti, konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Arnold dan Fieldman (1996:86), terdapat beberapa faktor yang membuat seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, antara lain: kompensasi (imbalan jasa), pekerjaan itu sendiri, peluang pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006:283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan tercapainya kepuasan kerja personel, organisasi tersebut diharapkan akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar sebagai organisasi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat harus mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya termasuk pegawai honorer agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Selain itu, juga diperlukan pegawai honorer yang mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola tertentu serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer dilembaga pemerintah. Adapun lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah kantor Sekretariat Daerah Kota Makassar bagian umum, dengan pertimbangan bahwa kepuasan dan hasil kerja pegawai masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal faktor sosial dan faktor finansial.

Adapun jenis data yang digunakan adalah Data kuantitatif dan Data kualitatif. Sedangkan Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari Data Primer yakni data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang kepuasan kerja dan faktor-faktor berpengaruh. Sedangkan Data Sekunder yakni data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain karya ilmiah dan hasil penelitian dan informasi dari pihak-pihak yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melalui *Interview* (wawancara), *Observation* (pengamatan), Kuesioner (angket pertanyaan), dan *Documentation* (pendokumenan).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus honorer pada kantor Sekretariat Daerah kota Makassar dibagian Umum yang berjumlah 115 orang. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi ≤ 100 orang, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian, metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus.

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua metode yakni Analisa Deskriptif dan Analisa Statistik Inferen yakni metode analisa data yang dipergunakan untuk membahas permasalahan yang telah dikemukakan diatas menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*), di mana analisis regresi linear berganda dengan menggunakan model persamaan dua jalur untuk mengetahui pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Adapun rumus yang digunakan (Sarwono, 2007: 249) adalah:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan substruktur 1})$$

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan substruktur 2})$$

$$Z = C_0 + C_1.Y$$

Dimana: Y = Kepuasan kerja

Z = Hasil kerja

X₁ = Faktor sosial

X₂ = Faktor finansial

ε = *Error* (variabel bebas lain di luar model regresi)

C₀ = Konstanta

C₁ = Koefisien kepuasan kerja

Y = Estimasi kepuasan kerja

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil kerja (Z) adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai yang diukur secara kualitatif. Indikator yang digunakan adalah: (a) volume kerja; (b) kualitas hasil kerja; (c) kejujuran pegawai, (d) kreativitas pegawai, (e) waktu penyelesaian pekerjaan, dan (f) kerjasama pegawai.
2. Kepuasan kerja (Y) adalah adalah suatu perasaan atau persepsi dengan membandingkan antara keinginan dan kenyataan dalam pekerjaan pada lingkungannya serta membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekerja atau sekantor. Indikator kepuasan kerja yang akan dilihat sebagai refleksinya adalah: (a) pekerjaan yang menantang, (b) Gaji sesuai beban kerja, (c) kondisi kerja yang mendukung, (d) rekan sekerja yang mendukung.
3. Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah: (a) interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, (b) interaksi dengan

atasan terjalin baik, (c) interaksi sesama pegawai pada instansi yang berbeda terjalin baik, dan (d) interaksi dengan masyarakat luar terjalin dengan baik.

4. Faktor finansial yaitu adalah terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Indikator yang digunakan adalah: (a) sistem penggajian, (b) jaminan sosial, (c) besarnya tunjangan, (d) fasilitas yang diberikan, dan (e) adanya promosi.

Hasil dan Pembahasan

Besarnya pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar dapat diketahui melalui hasil analisis uji t dengan menggunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*, seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Faktor Sosial dan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
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

Sumber: Hasil Analisis, 2018

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. Adanya pengaruh signifikan tersebut dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu variabel faktor sosial ($0,002 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan, dan faktor finansial ($0,023 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan. Dari kedua variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer adalah variabel faktor sosial.

Selanjutnya pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,582 + 0,497 X_1 + 0,384 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b_0) = 0,582, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada upaya faktor sosial dan faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan konstan atau tetap yang jika dianggakan adalah 0,582.

- Nilai koefisien faktor sosial (b1) adalah 0,497, yang menunjukkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,518 atau 51,8 persen.
- Nilai koefisien variabel faktor finansial (b2) adalah 0,384, yang menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,365 atau 36,5 persen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel faktor sosial yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

Selanjutnya analisis korelasi variabel faktor sosial dan faktor finansial berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar, diperoleh nilai korelasi seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi Variabel Faktor Sosial dan Faktor Finansial terhadap Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Analisis, 2018

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 Pemerintah Kota Makassar, dapat diketahui melalui hasil perhitungan dalam model *summary* khususnya angka R square yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Model Summary Pengaruh Faktor Sosial dan Faktor Finansial Pegawai Honorer terhadap Kepuasan Kerja

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

Sumber : Hasil Analisis 2018

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 (R^2) 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.

Pengaruh (X_i) terhadap hasil kerja (Z)

Besarnya pengaruh faktor sosial, dan faktor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar dapat diketahui melalui hasil analisis uji t dengan menggunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient*, seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4. Pengujian secara Parsial Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Hasil Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.965	.303		3.182	.002
	Y	.775	.065	.825	11.941	.000

Sumber: Hasil Analisis 2018

Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansi dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Selanjutnya data pada tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan hasil kerja adalah sebesar 0,825. 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 antara variabel kepuasan kerja dan hasil kerja berada pada kategori sangat kuat, dan searah karena hasilnya positif artinya kepuasan kerja meningkat maka hasil kerja juga akan meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan dua variabel bebas yaitu: faktor sosial (X_1) dan faktor finansial (X_2), dan dua variabel terikat yaitu: kepuasan kerja (Y) dan hasil kerja (Z), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuraikan berikut ini.

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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar.

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 sepiantasnya 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 Pemerintah Kota Makassar, 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.

Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar.

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 Pemerintah Kota Makassar, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula.

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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar.

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 Pemerintah Kota Makassar, yang berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula.

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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar. 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 Pemerintah Kota Makassar, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula.

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. (2) Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. (3) Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer cenderung meningkat. (4) Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Pemerintah Kota Makassar. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja, maka hasil kerja pegawai honorer juga cenderung meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran bahwa (1) Seyogyanya faktor sosial yang memberikan pengaruh signifikan dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan dalam upaya peningkatan kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer dengan memberdayakan indikator-indikator yang memberikan proporsi terbesar, seperti adanya interaksi pegawai honorer dengan masyarakat luar yang terjalin baik, adanya interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, dan adanya interaksi dengan atasan yang terjalin baik, dan juga interaksi sesama pegawai pada instansi berbeda terjalin baik. (2) Faktor finansial yang memberikan pengaruh signifikan dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan dalam upaya peningkatan kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer dengan memberdayakan indikator-indikator yang memberikan proporsi terbesar, seperti tersedia fasilitas yang memadai, sistem penggajian yang memadai, dan adanya promosi yang adil bagi setiap pegawai. (3) Kepuasan kerja pegawai juga perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan hasil kerja pegawai honorer guna mendukung peningkatan hasil kerja pegawai honorer. Hasil kerja pegawai honorer perlu dimaksimalkan dengan terus memberdayakan indikator yang memberikan proporsi terendah dalam membentuk variabel faktor sosial dan faktor finansial agar kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Andi. Yogyakarta.
- Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics*, Mc Graw Hill, Inc
- Hair, Joseph F. Jr., R.E. Anderson, R.I. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Handoko T. Hani., 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- _____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Salemba Empat : Jakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka : Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE : Yogyakarta
- Moekijat, 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi. H, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Nitiseminoto, A.S., 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Pangabean, M., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai Veitzhal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- _____, 2003. *Teori Organisasi, struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi Ketiga. Arcan : Jakarta
- Samsudin, H.S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Santoso, Singgih, 2000. *SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT Elex media komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta

- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung ; Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P., 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- _____ 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dkk (1995) *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suradinata, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Suroso, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Terry, George, R., 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Alih Bahasa oleh J. Smith D.F.M, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triton, PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partmership dan Kolektivitas*. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Umar, Husein.2000, *Metode Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*.
- Wahjosumidjo, 2000. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Zainun, Buchori, 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.