

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TIGANDERKET KABUPATEN KARO**

**Ingan Ukur Br Sitepu<sup>1)</sup>, Menanti Sembiring<sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup>Universitas Quality, Jln. Ringroad-Ngumban Surbakti No.18, Medan  
Email : sitepuinganukur@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor Camat Tiganderket) Kabupaten Karo berjumlah 32 orang. Populasi dan Sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo yang berjumlah 32 orang responden.

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor camat Tiganderket terdapat empat indicator yang menjadi ukuran yakni pekerjaan ,rekan kerja, pimpinan, perencanaan karier, Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Instrumen yang disusun kemudian diuji validitas menggunakan rumus statistik.

Analisis menggunakan deskriptif persentase dan analisis regresi berganda yang sebelumnya telah diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan adalah  $Y = 4,094 + 0,323 X_1 + 0,335 X_2 + 0,202 X_3 + 0,021 X_4 + e$ . Uji keberartian persamaan regresi menggunakan uji F, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 13,627$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, dan perencanaan karier terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 59,1%.

Hasil kesimpulan penelitian secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo, terdapat pengaruh pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, dan perencanaan karier terhadap kepuasan kerja secara simultan sedangkan secara parsial tidak semua variable berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya instansi tetap menggali potensi pegawainya dan membenahi standar kinerja.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pekerjaan, Rekan Kerja, Pimpinan, Perencanaan Karier**

### **Abstract**

*This research was conducted to find out and analyze the factors that affect job satisfaction, employees of the Tiganderket Sub-District Head office in Karo District. In this study, the population was 32 employees of the Tiganderket sub-district office in Karo District. The*

*population and sample in this study were all employees of the Tiganderket Sub-District Office of Karo Regency, amounting to 32 respondents.*

*To see the factors that affect the job satisfaction of Tiganderket sub-district office employees, four indicators are the measure of work, colleagues, leadership, career planning, data collection methods in this studied using the questionnaire method. The instruments that were compiled were then tested for validity using statistical formulas.*

*The analysis uses descriptive percentages and multiple regression analysis which have been tested beforehand with the classic assumption test in the form of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Based on the results of multiple regression analysis the equation is  $Y = 4.094 + 0.323 X_1 + 0.335 X_2 + 0.202 X_3 + 0.021 X_4 + e$ . Test the significance of the regression equation using the F test, based on the calculation results obtained  $F_{count} = 13.662$  with a probability of  $0,000 < 0.05$ . The magnitude of the effect of work, coworkers, leadership, and career planning on job satisfaction simultaneously was 59.1%.*

*The results of the study conclusions, in general, the factors that affect job satisfaction at the Tiganderket Sub-District Office of Karo District, there are effects of work, colleagues, leadership, and career planning on job satisfaction simultaneously while partially not all variables affect job satisfaction. Suggestions that can be given are that agencies should continue to explore the potential of their employees and improve performance standards.*

**Keywords: Job Satisfaction, Work, Colleagues, Leadership, Career Planning**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisai pemerintahan, pegawai memiliki peran dan tanggungjawab pengabdian diri bagi Negara dalam menyukseskan program-program pemerintahan. Individu yang berkerja sebagai seorang pegawai tentu berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dirinya dalam mengemban tugas-tugasnya sebagai seorang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk melaksanakan dan menyukseskan program-program pemerintahan terutama di bidang kepegawaian, kebutuhan pegawai perlu diperhatikan dan jasa yang diberikan oleh pegawai harus mendapat imbalan yang seimbang sehingga pegawai melaksanakan

pekerjaannya dengan semangat dan gembira. Pegawai yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan termotivasi dalam dirinya untuk berperilaku menyenangkan pekerjaannya dan bertindak mencapai prestasi kerja lebih tinggi.

Dengan kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan memiliki respon positif terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, rekan kerja, dan pimpinannya. Sebagaimana yang tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja ASN dalam melaksanakan tugas. Sasaran kerja Pegawai (SKP) merupakan alat mengukur prestasi pegawai yang sebelumnya diukur dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3). Perbedaan SKP dengan DP3 ada pada jenis aspek yang dinilai. SKP menilai prestasi kerja para ASN

sedangkan DP3 menilai perilaku ASN. Penilaian prestasi kerja pegawai tersebut memiliki aspek yang dinilai seperti orientaselayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Bagi organisasi pemerintah penilaian ini merupakan acuan sebagai kenaikan pangkat/golongan. Dalam kenyataannya di lapangan hal ini hanya di atas kertas saja. Kepuasan kerja begitu penting untuk mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja menjadi perhatian utama bagi manajemen dalam suatu organisasi.

Karier pejabat administrasi dan pejabat fungsional, mutasi dan promosinya ditentukan sesuai hasil penilaian Tim Penilai Kinerja ASN yang dibentuk Pejabat Pembina Kepegawaian. Dengan demikian, kompetisi yang sehat dan obyektif semakin terjamin, dan karier yang diperoleh melalui intervensi yang bersifat politis, proses rekrutmen, mutasi dan promosi jabatan instan yang selama ini dipersepsikan penuh dengan KKN akan tercegah dan dipersempit serta ditutup ruang geraknya.

Dari pengamatan penulis pada pegawai Kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo, faktor-faktor yang telah dijelaskan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sangat berpotensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai pada kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo memiliki jam kerja wajib hadir bekerja pada pukul 07.30 WIB, dan istirahat pada pukul 13.00 sampai 14.00 WIB kemudian kembali bekerja sampai pukul 16.30 WIB,

jam kerja ini berlaku dari hari senin sampai jumat. Selain jam kerja yang telah ditentukan pegawai juga sering bekerja lembur, juga karena pekerjaan yang harus dilakukan di luar kantor. juga menegakkan peraturan mengenai hukuman kedisiplinan bagi pegawainya yang tidak masuk kerja. Apabila pegawai tidak masuk kerja dikenakan hukuman disiplin dari teguran secara lisan, tertulis sampai pemberhentian pegawai sesuai dengan lamanya ketidakhadiran pegawai. Dalam mendapatkan kepuasan kerja diukur dengan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan adil serta sekaligus menebas perspektif bahwa pegawai yang berkinerja baik dan buruk diberi gaji yang sama, maka mengimplementasikan sistem penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*).

Menurut Sunyoto (2012:210) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Mangkunegara (2015:117), mengatakan: "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik

buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan perkejaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal. Kebutuhan dalam pekerjaan menurut Hasibuan (2015:28), Yakni:

1. Analisis Pekerjaan
2. Uraian Pekerjaan
3. Spesifikasi Pekerjaan
4. Evaluasi Pekerjaan
5. Penyerderhanaan Pekerjaan
6. Pengayaan Pekerjaan
7. Persyaratan Pekerjaan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan tugas yang dikerjakan oleh setiap pegawai dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi.

Toha(2011:285), menguraikan beberapa teori kepemimpinan, yakni:

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)
- b. Teori Kelompok
- c. Teori Situasional dan Model

Kontijensi.

Sedarmayanti (2011:121), membagi 3 (tiga) bagian tentang pengertian karier, yakni:

1. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang.
2. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab status, kekuasaan, imbalan, dan karier.
3. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

## METODE

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Kantor Camat Tiganderket yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasinya kecil maka semua populasi di jadikan sample penelitian (sample Jenuh).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono(2012:277) menjelaskan: “bahwa analisis regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Model persamaan regresi untuk n prediktor adalah:

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

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja (variabel dependen)

- a = Konstanta  
b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel pekerjaan (X<sub>1</sub>)  
b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel rekan kerja (X<sub>2</sub>)  
b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel pimpinan (X<sub>3</sub>)  
b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel Perencanaan Karir (X<sub>4</sub>)  
X<sub>1</sub> = Pekerjaan  
X<sub>2</sub> = Rekan Kerja  
X<sub>3</sub> = Pimpinan  
X<sub>4</sub> = Perencanaan Karir  
e = Error of Term

**1. Uji Parsial (Uji t)**

$H_0$  = Secara parsial variabel pekerjaan (X1), rekan kerja (X2), pimpinan (X3), dan Perencanaan Karir (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$

$H_a$  = Secara parsial variabel pekerjaan (X1), rekan kerja (X2), pimpinan (X3), dan Perencanaan Karir (X4) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$

**2. Uji Simultan (Uji F)**

$H_0$  = Secara serempak variabel pekerjaan (X1), rekan kerja (X2), pimpinan (X3), dan Perencanaan Karir (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan kriteria pengambilan keputusan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$

$H_a$  = Secara serempak variabel pekerjaan (X1), rekan kerja (X2), pimpinan (X3), dan Perencanaan Karir (X4) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), dengan kriteria pengambilan keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$

**3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, bila  $R^2=0$  berarti diantara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R^2$  mendekati 1 berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan. Menurut Sugiyono (2012:250)

dijelaskan hubungan antara variable bebas dan variable terikat dengan berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
1 (Constant)	4.094	5.605	
Pekerjaan [X1]	.323	.134	.312
Rekan Kerja [X2]	.335	.129	.374
Pimpinan [X3]	.202	.114	.290
Perencanaan Karier [X4]	.021	.118	.024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

**Sumber : IBM SPSS Statistics 22**

Berdasarkan Tabel dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,094 + 0,323 X_1 + 0,335 X_2 + 0,202 X_3 + 0,021 X_4 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta (a)  
 Nilai konstanta sebesar 3,054 menunjukkan bahwa tanpa ditambahkan variable bebas

(independen), maka nilai variable terikat (dependen) akan sebesar konstanta atau tetap. Atau jika variable bebas (independen) diasumsikan tetap maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 3,054.

2. Pekerjaan (X<sub>1</sub>)

Nilai koefisien variable pekerjaan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,323 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable pekerjaan (X<sub>1</sub>) akan diikuti terjadinya kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,323 dengan asumsi variable bebas (independen) yang lain dari model regresi tersebut tetap.

3. Rekan Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai koefisien variable rekan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,335 dan bertanda negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable rekan kerja (X<sub>2</sub>) akan diikuti terjadinya kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,335 dengan asumsi variable bebas (independen) yang lain dari model regresi tersebut tetap.

4. Pimpinan (X<sub>3</sub>)

Nilai koefisien variable pimpinan (X<sub>3</sub>) sebesar 0,202 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable pekerjaan (X<sub>3</sub>) akan diikuti terjadinya kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,202 dengan asumsi variable bebas (independen) yang lain dari model regresi tersebut tetap.

5. Perencanaan Karier (X<sub>4</sub>)

Nilai koefisien variable perencanaan karier (X<sub>4</sub>) sebesar 0,021 dan bertanda negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variable perencanaan karier (X<sub>4</sub>) akan diikuti terjadinya kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,021 dengan asumsi variable

bebas (independen) yang lain dari model regresi tersebut tetap.

**Tabel Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandar dized Coefficients		Beta	Stan dardi zed Coef ficie nts	Sig .
	B	Std. Erro r			
1 (Constant)	4.094	5.605		.730	.471
Pekerjaa n [X1]	.323	.134	.312	2.420	.022
Rekan Kerja [X2]	.335	.129	.374	2.602	.014
Pimpinan [X3]	.202	.114	.290	1.781	.085
Perencan aan Karier [X4]	.021	.118	.024	.178	.860

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

**Sumber : IBM SPSS Statistik**

Berdasarkan Tabel uji parsial (uji t) diperoleh bahwa:

1. Pekerjaan (X<sub>1</sub>)

Nilai signifikansi variable pekerjaan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan t<sub>hitung</sub> sebesar 2,420 t<sub>tabel</sub> sebesar 1,695. Jadi t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ha<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolakdimana, variable pekerjaan (X<sub>1</sub>) memiliki kontribusi terhadap variable kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan

bahwa variable pekerjaan ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada variable pekerjaan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

2. Rekan Kerja ( $X_2$ )

Nilai signifikansi variable rekan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,602  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_0$  ditolak dimana, variable rekan kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi terhadap variable kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variable rekan kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada variable rekan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

3. Pimpinan ( $X_3$ )

Nilai signifikansi variable pimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,781  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_{a3}$  diterima dan  $H_0$  ditolak dimana, variable pimpinan ( $X_3$ ) memiliki kontribusi terhadap variable kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variable pimpinan ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada variable pimpinan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

4. Perencanaan Karir ( $X_4$ )

Nilai signifikansi variable perencanaan karir ( $X_4$ ) sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  sebesar 0,178  $t_{tabel}$  sebesar 1,695. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_{a4}$  ditolak dan  $H_0$  diterima dimana, variable perencanaan karir ( $X_4$ ) memiliki kontribusi terhadap variable kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa variable perencanaan karir ( $X_4$ ) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kepuasan kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa pada variable perencanaan karir ( $X_4$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y).

4. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variable bebas (independen) terhadap variable terikat (dependen).

Tabel Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	198.887	4	49.722	13.627	.000 <sup>b</sup>
Residual	113.113	31	3.649		
Total	312.000	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karier [X4], Rekan Kerja [X2], Pekerjaan [X1], Pimpinan [X3]

**Sumber : IBM SPSS Statistics 22**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 13,627 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan bahwa secara serempak variable bebas (independen) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variable kepuasan kerja (Y) diterima.

**5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variable dalam pengertian yang lebih jelas. Kemampuan variable bebas (independen) untuk berkontribusi terhadap variable terikat (dependen) dalam satuan persentase. Nilai koefisien antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 maka kemampuan variable bebas (independen) dalam menjelaskan variasi variable sangat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variable bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat (dependen).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.591	1.910

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karier [X4], Rekan Kerja [X2], Pekerjaan [X1], Pimpinan [X3]

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja [Y]

**Sumber : IBM SPSS Statistics 22**

Berdasarkan Tabel menunjukkan *adjusted R Square* sebesar 0,591. Hal ini berarti 59,1% variasi variable kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari variable bebas (independen) sedangkan 40,9 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti seperti kondisi kerja, gaji, kompensasi dan komunikasi. Karena nilai *R Square* diatas 5% atau cenderung mendekati 0 maka dapat disimpulkan kemampuan variable bebas (independen) dalam menjelaskan variasi variable terikat (dependen) memiliki hubungan yang sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. Besarnya pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $(0,323)^2$  atau 10,4 %. Semakin pegawai memahami pekerjaan masing masing sehingga kepuasan kerja pegawai semakin tinggi.

Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara rekan kerja terhadap kepuasan pegawai Kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. sebesar  $(0,335)^2$  atau 11,2 %. Keberadaan rekan kerja dalam lingkungan kerja pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. mempengaruhi kepuasan pegawai karena hubungan sesama pegawai terjalin dengan baik.

Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. Pengaruh pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar  $(0.202)^2$  atau 4,1 %. Pengaruh pimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Tiganderket. Kabupaten Karo terjadi karena pimpinan memiliki sifat dan kepribadian yang baik juga mampu menciptakan suasana yang menyenangkan di lokasi kerja, mampu mengambil kebijakan secara adil, mampu berkomunikasi serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan maka kepuasan kerja pegawai juga semakin tinggi.

Tidak terdapat adanya pengaruh secara parsial antara perencanaan karier terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo. Pengaruh perencanaan karier terhadap kepuasan kerja pegawai hanya sebesar  $(0.021)^2$  atau 0 %. Perencanaan karier pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan karena variable perencanaan karier sangat terbatas dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Terdapat adanya pengaruh secara simultan antara faktor pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, dan perencanaan karier terhadap kepuasan pegawai Kantor Camat Tiganderket. Kabupaten Karo. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 0,591 atau 59,1 %. Dari persentase nilai dari faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kepuasan pegawai secara simultan membuktikan bahwa melalui variabel-variabel tersebut akan mampu digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai kantor Camat Tiganderket Kabupaten Karo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron, dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Herlambang Susatyo, 2014 *Basic marketing (Dasar-dasar Pemasaran)* Gosyen Publishing Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keputusan Presiden Nomor.159 Tahun 2000 Tentang *Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaahaa*., Cetakan ke-12. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara (ASN)*.
- Sedarmayanti, Hj. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*

*Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. PT. Refika Aditama. Bandung

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-12. Alfabeta. Bandung

Sunyoto, Danang. 2016. *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan ke-2, Yogyakarta: Caps.

\_\_\_\_\_. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Pertama, Yogyakarta: Caps.

Tjiptono, Fandy dan Diana Anastasia, 2015 *Palanggan Puas ? Tak Cukup!* Andi Offset, Yogyakarta.