

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN PARIGI MOUTONG

MAULID SAKARIA *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong dan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong. Hipotesis yang diajukan yaitu penulis menduga lingkungan kerja dan kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber data. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 78 orang. Penelitian ini menggunakan sampel, yang ditentukan dengan teknik Taro Yamane. sebanyak 43 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata populasi. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis pertama terbukti). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung membuktikan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis keempat tidak terbukti)

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan pelaksana pemerintah dan bertanggung jawab dalam menyukseskan program pemerintah. Tanggung jawab ini diwujudkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan jalinan hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

Aktivitas pegawai negeri senantiasa dibatasi oleh tugas dan fungsi yang ditetapkan, sehingga hal itu menjadi standar penilaian atasan pada bawahannya, termasuk atasan itu sendiri. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, salah satu unsur penting yang ingin dicapai oleh anggota organisasi adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting dimiliki setiap pegawai termasuk pegawai dilingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong. Sebagai instansi pemerintah, dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten Parigi Moutong secara umum merupakan instansi yang mengakomodir segala aktivitas

perhubungan baik darat, laut dan udara. Olehnya itu kepuasan kerja pegawai menjadi hal penting dimiliki oleh setiap individu pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Fenomena menunjukkan bahwa secara umum tidak semua pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi termasuk pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong. Selama ini para pegawai diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan yang ditetapkan. Namun seringkali kewajibannya itu dilalaikan karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Dalam fenomena menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka pegawai tersebut makin menyadari tugasnya sebagai abdi Negara sehingga walaupun ada kebutuhan pribadi, tetap diusahakan mendahulukan tugasnya kantor.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong merupakan satuan kerja perangkat daerah

sebagai hasil pemekaran kabupaten Parigi Moutong dituntut mampu memberikan kepuasan kepada pegawainya. Hal ini untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang berkualitas yang diinginkan oleh masyarakat.

Melalui kepuasan yang tinggi, para pegawai benar-benar berusaha melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan. Tentunya kepuasan pegawai tidak begitu saja muncul dalam diri pegawai. Hal ini secara positif disebabkan oleh beberapa hal yang mempengaruhi sehingga para pegawai puas terhadap pekerjaannya.

Dua diantara enam faktor yang disebutkan oleh Hasibuan (2002 : 203) yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja dan faktor kepemimpinan. Berdasarkan pengamatan di lapangan kedua faktor tersebut memberikan dorongan pada pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kepuasan kepada pegawai.

Lingkungan kerja yang salah satunya ditunjukkan oleh lingkungan kerja terlihat dari interaksi di lingkungan kerja. Komunikasi yang lancar serta aspek kerjasama diantara pegawai menjadi salah satu hal penting yang harus dilihat dalam aspek lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong.

Faktor kepemimpinan yang selama ini dijalankan oleh kepala Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong telah memberi perubahan yang mendasar dalam aspek pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai di instansi ini. Menurut sebagian pegawai kepemimpinan yang dijalankan selama ini cukup baik. Hal ini terlihat dari proses pelaksanaan tugas yang dilakukan dan pencapaian program yang cukup berhasil.

Fenomena di atas menarik untuk dikaji melalui pengukuran secara ilmiah. Pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan juga kepemimpinan kepala dinas menjadi topik penting dan menarik untuk dikaji lebih lanjut. Olehnya itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai pada Dinas

Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong"

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong
3. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai upaya menambah wawasan dan melatih penulis dalam penulisan karya tulis ilmiah.
2. Sebagai masukan bagi pihak kantor dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong.
3. Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil topik yang sama.

Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan tugas dan fungsi oleh pegawai harus diikuti oleh kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menjadi pendorong bagi pegawai dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi termasuk pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Parigi Moutong. Kepuasan kerja pegawai timbul karena beberapa faktor yaitu seperti lingkungan kerja dan juga kepemimpinan (Hasibuan, 2002 : 203).

Hubungan yang terjalin antara pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong, akan memberi kenyamanan kepada individu pegawai sehingga menjadi tenang dalam bekerja. Ketenangan yang dirasakan secara psikologis merupakan cerminan dari kepuasan kerja. Begitupun aspek kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala dinas.

Kepemimpinan yang baik akan memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja. Hal ini karena para pegawai tidak merasa asing berada di lingkungan kerjanya. Sebaliknya makin menyenangkan dan hal ini akan menciptakan kondisi psikologis yang baik kepada atasan dan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat verifikatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada temuan atau fakta-fakta empiris yang kemudian dilakukan uji dan pembuktian hipotesis.

Lokasi Dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dipusatkan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong. Alasan penulis memilih lokasi antara lain :

- Penelitian dalam kasus seperti ini relatif masih kurang khususnya di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong.
- Masalah loyalitas sangat penting bagi instansi pemerintah khususnya Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong, sehingga diharapkan memberi sumbangsih pemikiran yang strategis.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan pegawai

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

- Data Kuantitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka tetapi berwujud uraian atau penjelasan dan disajikan secara deskriptif.
- Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk angka sehingga perlu diolah melalui formulasi statistik yaitu regresi berganda sebagaimana digunakan dalam penelitian ini.

Sumber Data

- Data Primer, adalah data yang diambil langsung dari responden pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong dalam bentuk jawaban responden dalam kuesioner.
- Data Sekunder, adalah data yang diambil dari Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong dan juga sumber lain seperti penelitian terdahulu.
- Sejarah singkat Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong.
- Uraian tugas dan fungsi pegawai
- Jumlah pegawai
- Visi dan misi

Metode Pengumpulan Data

- Pengamatan Langsung (Observasi); penulis melakukan pengamatan langsung pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong.
- Interview (Wawancara); penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan para responden.
- Kuisisioner (Angket); Sesuai metode ini penulis menyebarkan kuisisioner kepada para responden.
- Dokumentasi; penulis mengumpulkan data-data melalui dokumen atau arsip penting untuk melengkapi data-data yang digunakan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh sumber data. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 78 orang. Penelitian ini menggunakan sampel, yang ditentukan dengan teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007:249) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} \quad n = \frac{78}{78(10\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{78}{78(0,01) + 1} \quad n = \frac{78}{1,78} = 43 \text{ orang}$$

Jumlah sampel sebanyak 43 orang. Teknik sampling yang cocok jika populasinya homogen menurut Riduwan (2007:241) adalah *simple random sampling* yaitu penarikan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata populasi.

Metode Analisis

Metode Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk menganalisis data-data yang bukan angka sehingga hasilnya dalam bentuk deskriptif (pemaparan).

Metode Analisis Kuantitatif

Metode ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data-data berbentuk angka melalui teknik analisis statistik yaitu analisis regresi berganda sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Y = Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja

X1 = Lingkungan kerja

X2 = kepemimpinan

a = Konstanta (intercept)

b = Koefisien regresi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis statistik yang banyak digunakan dalam menganalisis pola hubungan atau pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan ringkasan hasil pengolahan data.

$$Y = 1,150 + 0,438X_1 + 0,331X_2 + e$$

Nilai Constanta 1,150 mengandung arti bahwa sebelum adanya variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan nilai kepuasan pegawai sebesar 1,150. Atau dengan kata lain pada saat nilai X1 dan X2 = 0 nilai kepuasan pegawai (Y) adalah sebesar 1,150. Adapun

pengertian yang dikandung oleh koefisien regresi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja (X1); dengan koefisien sebesar 0,438 mengandung arti bahwa apabila variabel nilai lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong akan meningkat sebesar 0,438.
- 2) Variabel kepemimpinan (X2); dengan koefisien sebesar 0,331 mengandung arti bahwa apabila nilai kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong akan meningkat pula sebesar 0,331.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis pertama membuktikan bahwa secara serempak variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis pertama terbukti).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis kedua terbukti).
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepuasan pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Parigi Moutong (hipotesis ketiga tidak terbukti)

Saran – Saran

Beberapa hal yang dapat penulis sarankan dalam hal ini adalah sebagai berikut :

- a. Hendaknya kepala dinas berupaya meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan harapan-harapan pegawai terhadap lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Hendaknya kepemimpinan kepala dinas ditingkatkan kinerjanya dan berusaha

- memahami dan memenuhi harapan pegawai.
- c. Para peneliti berikutnya perlu memasukkan lebih banyak variabel dan menganalisisnya lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Gellerman, Saul W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. Seri Manajemen No.91. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gondokusumo, A.A. 1995. *Komunikasi Penugasan*. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit PT Toko Gunung Agung. Ketiga. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua BPFE-Yogyakarta.
- Lateiner, Alfred R. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soejono. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Penerbit Aksara Baru.
- Malayu S.P. Hasibuan, 1991, *manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. *Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Penerbit CV.Pionir Jaya.
- Nawawi, H. Hadari dan Martini Hadari. 1990. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit CV Haji Masagung.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta :
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siegel, Sidney, 1997, *Statistik Non Parametrik (Untuk Ilmu-Ilmu Sosial)*, Terjemahan Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Soekidjo Noto Atmodjo 1992, *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Soeprihanto, 1998, *Penilaian Kerja dan Pengembangan karyawan*, BPFE-Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Veithzal Rifai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wather Jr. B. W. & Davis K, 1989. *Human Resources and personal management*, Mc. Grw Hill Inc, Singapura
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit Balai Aksara.