Jurnal Akuntansi Manajemen Madani **ISSN 2580-2631**
Vol. 1, No. 1, Juni 2017

PENGARUH KOMPENSASI, ANALISIS PEKERJAAN, PROMOSI JABATAN, SUPERVISI, DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

Muhammad Hafizd Ansyari
Kartini Rahmatillah

STIE Madani Balikpapan

ABSTRACT

This study is aimed to identify and analyze the variables that have the effect of toward statisfactor compensation, job analysis, promotion, supervision, and work environment on job satisfaction of PNS at BPKAD in Balikpapan. This research is qualitative and quantitative, while research data collection methods used were spreading of questionnaires with the sampling method used is nonprobability sampling method and the sampling technique that is saturated samples. Samples in this study all PNS in BPKAD of 52 respondents.

Using the SPSS statistical applications 21.00 it is resulted that supervision is the most influential variable on employee satisfaction with the greatest value tcount compared with the other variable that is equal to 2.679> t table is equal to 2.0129. While the variables of compensation and job analysis have no effect on job satisfaction. Based determinant coefficient (R^2) variable compensation, job analysis, promotion, supervision, environmental organizationscan explain the influence of employee satisfaction at 51.6%, while 48.4% is explained by other factors that are not identified in this study.

Keywords : Compensation, Job Analysis, Promotion, Supervision, Environmental Organizations, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan serta evaluasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya. Hal ini berarti untuk mencapai tujuan yang ada, maka perlu dilakukan pengaturan-pengaturan berbagai sumber daya yang ada untuk melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat dibutuhkan dalam rangka memberikan

pelayanan umum kepada masyarakat. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Balikpapan merupakan salah satu organisasi atau badan yang bergerak di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berada di instansi pemerintah kota Balikpapan. BPKAD memiliki tugas yaitu merumuskan, mengendalikan dan menyelenggarakan pengelolaan keuangan dan aset daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembangunan. Dengan memiliki visi mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akuntabel, misi yang diemban oleh pegawai BPKAD adalah meningkatkan kualitas daya saing sumber daya manusia, meningkatkan investasi, memperkokoh ekspektasi dunia usaha dan memperluas lapangan kerja, dan meningkatkan pelayanan publik serta melaksanakan reformasi birokrasi.

Tugas utama dari seorang pegawai sebagai SDM dalam suatu organisasi adalah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan adanya faktor-faktor yang mendukung mereka dalam setiap melaksanakan setiap kegiatannya, sehingga dapat tercipta kepuasan kerja. Locke dalam Luthans (2005:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Locke juga menjelaskan terdapat juga tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi dan melampaui harapan. Dan ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Di dalam perilaku organisasi, banyak yang mengamati tentang pengaruh perilaku individu dalam sebuah organisasi, perilaku individu tersebut dapat berupa rasa emosional yang dirasakan seseorang yang biasanya berupa kepuasan terhadap sesuatu hal seperti pekerjaan. Hal ini dapat diukur dengan beberapa dimensi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang yang disebut dengan, Job Descriptive Index yang merupakan instrumen pengukuran kepuasan kerja.

Sugiyono (2013:379) menjelaskan bahwa rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan. Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1) Bagaimana kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan ?

2) Bagaimana kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan ?

3) Variabel manakah yang paling berpengaruh antara kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi, dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan ?

Dalam suatu penelitian, batasan masalah perlu ditetapkan agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian dan tetap fokus pada kompensasi, analisis pekerjaan, promosi, supervisi, dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan objek penelitian pegawai negeri sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Balikpapan tahun 2015.

Merujuk latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan guna menjawab permasalahan yang ada. Tujuan penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1) Untuk membuktikan pengaruh kompensasi, analisis pekerjaan, promosi, supervisi, dan lingkungan organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan.

2) Untuk membuktikan pengaruh kompensasi, analisis pekerjaan, promosi, supervisi, dan lingkungan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan.

3) Untuk mengetahui variabel mana dari kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi tersebut yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di BPKAD Kota Balikpapan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1) Bagi instansi pemerintah hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu instansi pemerintah dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu dengan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi.

2) Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dan hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

KERANGKA TEORI

Kompensasi

Luthans (2005:245) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/instansi pemerintah. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Adapun kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Sedangkan Sedarmayanti dalam Kadarisman (2001: 21) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kemudian menurut Soekidjo dalam Rivai (2013:36) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas saja untuk kerja mereka.

Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan terdiri atas dua kata, analisis dan pekerjaan. Analisis merupakan aktivitas berpikir untuk menjabarkan pokok persoalan menjadi bagian, komponen, atau unsur, serta kemungkinan keterkaitan fungsinya. Sedangkan pekerjaan adalah merupakan gambaran dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan tanggung jawab yang sedang dan telah dikerjakan oleh tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu.

Benandin & Russell dalam Gomes (2003:91) mengatakan analisis pekerjaan ini akan menghasilkan daftar uraian pekerjaan pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa juga mencakup standar kualifikasi, yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan.

Mckenna dan Beech (2000:120) mengungkapkan bahwa dalam analisis pekerjaan terdapat kebiasaan untuk pegawai membuat catatan kerja harian sehingga akan tersedia catatan bagaimana para pekerja menggunakan waktu kerja mereka dan pada saat melakukan analisis pekerjaan, seseorang harus benar-benar memperhatikan kesesuaian pekerjaan dipandang dari sudut kebutuhan organisasi sekarang dan yang akan datang.

Promosi Jabatan

Samsudin dalam Kadarisman (2012:264) mengemukakan "Promosi berarti perpindahan suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Kemudian Sadili dalam Kadarisman (2012:264) menjelaskan bahwa promosi jabatan umumnya didambakan oleh setiap organisasi. Oleh kerena itu program promosi perlu diadakan, yang mengandung hal-hal : kearah mana suatu jabatan akan menuju, sampai jenjang akhir suatu jabatan yang akan dicapai, dan kriteria apa dan/ atau persyaratan yang bagaimana yang diperlukan untuk promosi jabatan tersebut.

Saydam dalam Rivai (2010:550) menyatakan sebagai berikut : istilah promosi berasal dari promotion, yang berarti peningkatan. Dalam manajemen SDM yang dimaksudkan dengan promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan/pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Rivai (2012:211) mengemukakan promosi terjadi apabila seorang karyawan/pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi. Dalam pembayaran, tanggung jawab, dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.

Supervisi (Pengawasan)

Samsudin dalam Kadarisman (2012:299) mengemukakan sebagai berikut: pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki dan yang ada dipasar tenaga kerja, kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi dan semangat kerja sumber daya manusia. Sedangkan Saydam dalam Marihto (2000:584-585) mengemukakan sebagai berikut : pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan yang hasil yang diinginkan.

Martoyo dalam Marihto (2000:195) mengemukakan pengawasan sumber daya manusia adalah bagaimana mengadakan pengamanan atas, jumlah sumbeer daya manusia yang ada dalam organisasi, jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, kualitas sumber daya manusia yang kita miliki, kemampuan individu setiap sumber daya manusia dalam organisasi, upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, semangat kerja mereka dan sebagainya. Moekijat dalam Notoatmodjo, (2013:118) mengemukakan pengawasan mempunyai peran yang penting dalam manajeman kepegawaian.

Lingkungan Organisasi

Sunyoto (2013:43), menyatakan lingkungan organisasi merupakan bagian komponen yang penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan organisasi yang baik atau menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan motivasi untuk beraktivitas akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat keryawan bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfacation*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Gomes (2003:178) menyatakan kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifacet* (banyak dimensi).

Berdasarkan Marihto (2003:156) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Keith (2000:256) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif-kualitatif atau metode penelitian kombinasi. Sugiyono (2011 :404) menyatakan bahwa penelitian kombinasi merupakan jenis penelitian yang dapat dilakukan dengan menggunakan suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer. Umar (2013:42) Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama kali dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sumber data yang diperoleh melalui kuesioner (angket) yang dibagikan kepada para pegawai negeri sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran angket atau kuesioner. Umar (2013:49) angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Pada penelitian ini populasi yang diambil berukuran sedang karena jumlah pegawai negeri sipil pada bagian Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah berjumlah 52 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari sejumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki populasi. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2009:122) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Pada penelitian ini populasi berjumlah 52 pegawai negeri sipil di bagian Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang seluruhnya digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji menggunakan program SPSS 21. Dapat disimpulkan penelitian ini data-data yang ada dalam item-item kuesioner merupakan data yang valid dan reliabel. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pada Corrected Item-Total Correlation jika lebih besar r tabel yang diperoleh dari nilai df = n-2, df = 52-2 = 0,273 dengan signifikan 5% sehingga dapat diperoleh r tabel 0,273, maka seluruh pernyataan yang ada dikatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Nama Variabel	Corrected Item-Total Correlation > 0,273	Cronbach's Alpha > 0,06
X1	Kompensasi	0,786	0,900
X2		0,738	
X3		0,746	
X4		0,800	
X5		0,691	
X6	Analisis Pekerjaan	0,565	0,789
X7		0,625	
X8		0,700	
X9		0,511	
X10	Promosi Jabatan	0,522	0,804
X11		0,732	
X12		0,665	
X13		0,564	
X14	Supervisi	0,652	0,838
X15		0,739	
X16		0,712	
X 17	Lingkungan Organisasi	0,654	0,862
X18		0,604	
X19		0,752	
X20		0,685	
X21		0,710	
X22	Kepuasan Kerja	0,771	0,892
X23		0,607	
X24		0,831	
X25		0,691	
X26		0,797	

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 1 terlihat keseluruhan variabel memiliki nilai koefesien korelasi > 0,30 serta nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 2
Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,59020805
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,857
Asymp. Sig. (2-tailed)		,455

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 2 pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov, Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hal ini menandakan bahwa nilai residual yang digunakan dalam regresi berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1.Kompensasi	,852	1,174
	X2.Analisis_Pekerjaan	,776	1,289
	X3.Promosi_jabatan	,630	1,586
	X4.Supervisi	,886	1,129
	X5.Lingkungan_Organisasi	,577	1,734

a. Dependent Variable: Y.Kepuasan_kerja

Sumber: Data yang diolah

Untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF. Tabel diatas menunjukan bahwa setiap variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < dari 10.

Tabel 4
Hasil Uji Glejser

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,711	,409		4,188	,000
X1.Kompensasi	-,107	,062	-,236	-1,732	,090
X2.Analisis_Pekerjaan	-,166	,070	-,339	-2,377	,022
X3.Promosi_jabatan	,054	,083	,104	,656	,515
X4.Supervisi	-,115	,074	-,207	-1,555	,127
X5.Lingkungan_organisasi	-,006	,084	-,012	-,075	,940

Sumber : Data yang diolah

Dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel nilai pada kolom sig. variabel kompensasi, promosi jabatan, supervisi 0,127 dan variabel lingkungan organisasi. Karena nilai signifikasinya > 0,05 maka artinya tidak terdapat heteroskedastisitas. Dan untuk variabel analisis pekerjaan terdapat heterokedastisitas karena nilai sig. dibawah 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750[a]	,563	,516	,621	1,688

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa DW (Durbin-Watson) adalah 1,688 dari data ini akan diambil persamaan sekaligus kepuasan kerja sebagai berikut : 1,65 < DW < 2,35 maka tidak ada autokorelasi, 1,21 < DW < 1,65 atau 2,35 < DW < 2,79 maka tidak dapat disimpulkan, DW < 1,21 atau DW >2,79 maka terjadi autokorelasi. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa 1,65 < 1,688 < 2,35 maka tidak ada autokorelasi.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,369	,689		-1,987	,053
	X1.Kompensasi	,173	,105	,174	1,651	,106
	X2.Analisis_Pekerjaan	,182	,117	,171	1,546	,129
	X3.Promosi_jabatan	,292	,140	,256	2,084	,043
	X4.Supervisi	,334	,125	,277	2,679	,010
	X5.Lingkungan_organisasi	,350	,142	,317	2,467	,017

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan fungsinya menjadi :

Y= -1,369 + 0,173 X1 – 0,182 X2 + 0,292 X3 – 0,334 X4 + 0,350 X5 + e

Selanjutnya interprestasi dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. a. = -1,369 adalah nilai konstan yang artinya ketika variabel yang terdiri kompensasi, analsisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi tidak ada perubahan maka kepuasan kerja sebesar -1,369 satuan.

2. b1. = 0,173 adalah nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi, jika variabel naik satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,173 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya besifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

3. b2. = 0,182 adalah nilai koefisien regresi dari variabel analisis pekerjaan, jika variabel naik satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,182 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya besifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

4. b3 = 0,292 adalah nilai koefisien regresi dari variabel promosi jabatan, jika variabel naik satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya besifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

5. b4 = 0,334 adalah nilai koefisien regresi dari variabel supervisi, jika variabel naik satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,334 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya besifat konstan atau tidak mengalami perubahan.

6. b5 = 0,350 adalah nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan organisasi, jika variabel naik satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan meningkat

sebesar 0,350 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya besifat konstan atau tidak mengalami perubahan

Persamaan diatas tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% dan taraf kesalahan 5% atau 0,05 yang selanjutnya akan dilakukan pengujian statistik lainnya.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,750[a]	,563	,516	,621	1,688

Sumber : Data yang diolah

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antar variabel *independent* secara serempak terhadap variabel *dependent*. Dengan berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diperoleh angka R sebesar 0,750 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antar variabel kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,516. Hal ini mangandung pengertian bahwa variabel kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi sebesar 51,6% sedangkan 48,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Output SPSS Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,907	5	4,581	11,863	,000[b]
	Residual	17,766	46	,386		
	Total	40,673	51			

Sumber : Data yang diolah

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (11,863) > F_{tabel} (5%, 5;46) > (2,4174) dan nilai sig (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi, dan lingkungan organisasi secara simultan atau bersama-sama signifikan mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Tabel 9
Hasil Output Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,369	,689		-1,987	,053
	X1.Kompensasi	,173	,105	,174	1,651	,106
	X2.Analisis_Pekerjaan	,182	,117	,171	1,546	,129
	X3.Promosi_jabatan	,292	,140	,256	2,084	,043
	X4.Supervisi	,334	,125	,277	2,679	,010
	X5.Lingkungan_organisasi	,350	,142	,317	2,467	,017

Sumber : Data yang diolah

Hasil tabel di atas pengaruh antara variabel kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien secara parsial dapat yang dilihat sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel kompensasi sebesar 1,651 dengan signifikansi 0,106. Koefisien hasil uji t dari kompensasi menunjukan tingkat signifikansi 0,106 yaitu lebih besar dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk thitung yang dihasilkan adalah sebesar 1,651 sedangkan ttabel adalah 2,0129. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (1,651<2,0129), maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Hasil analisis uji t variabel analisis pekerjaan sebesar 1,546 dengan signifikansi 0,129. Koefisien hasil uji t dari analisis pekerjaan menunjukan tingkat signifikansi 0,129 yaitu lebih besar dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk thitung yang dihasilkan adalah sebesar 1,546 sedangkan ttabel adalah 2,0129. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (1,546<2,0129), maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak yaitu tidak ada pengaruh secara parsial antara analisis pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis uji t variabel promosi jabatan sebesar 2,084 dengan signifikansi 0,043. Koefisien hasil uji t dari promosi jabatan menunjukan tingkat signifikansi 0,043 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk thitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,084 sedangkan ttabel adalah 2,0129. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,084>2,0129), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh secara parsial antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja hasil analisis uji t variabel supervisi sebesar 2,679 dengan signifikansi 0,010. Koefisien hasil uji t dari supervisi menunjukan tingkat signifikansi 0,010 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (>5%). Untuk thitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,679 sedangkan ttabel adalah 2,0129. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (2,679>2,0129), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh secara parsial antara supervisi dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis uji t lingkungan organisasi sebesar 2,467 dengan signifikansi 0,017. Koefisien hasil uji t dari lingkungan organisasi menunjukan tingkat signifikansi 0,017 lebih kecil dibandingkan 0,05 (>5%). Untuk thitung yang dihasilkan adalah sebesar 2,467 sedangkan ttabel adalah 2,0129. Karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel (2,467>2,0129), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yaitu ada pengaruh secara parsial antara lingkungan organisasi dengan kepuasan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan organisasi mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian H1 diterima.

2.a Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H2.a ditolak.

2.b Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel analisis pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H2.b ditolak.

2.c Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H3.c diterima.

2.d Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H4.d diterima.

2.e Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keungan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan demikian hipotesis H5.e diterima.

3. Pada penelitian ini menunjukan bahwa variabel supervisi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai negeri di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Dengan nilai sig paling kecil yakni 0,010, samping itu variabel supervisi memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar dibanding dengan variabel lainnya yaitu sebesar 2,679 lebih besar dari t_{tabel}

yaitu sebesar 2,0129. Dengan demikian H3 diterima.

Implikasi adalah keterlibatan dalam suatu penelitian yang semakin terasa manfaatnya. Dalam penelitian ini peneliti mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi penelitian ini dapat dirasakan instansi pemerintah. Penelitian ini dapat membantu instansi pemerintahan mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, analisis jabatan, promosi jabatan, supervisi, dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil sehingga pemerintah dapat mengevaluasi kompensasi, analisis jabatan, promosi jabatan, supervisi, dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menerapkan teori-teori yang disajikan dalam penelitian ini sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di dalam instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan (Uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* yaitu kompensasi (X1), analisis jabatan (X2), promosi jabatan (X3), supervisi (X4), dan lingkungan organisasi (X5) terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Balikpapan. Sedangkan analisis secara parsial (Uji T) variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *independent* yaitu promosi jabatan (X3), Supervisi (X4), dan Lingkungan organisasi (X5).

Promosi jabatan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai di mana dengan dilakukannya promosi jabatan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang lebih dibandingkan pegawai lain untuk lebih mengembangkan karir dan prestasi yang dimilikinya.

Supervisi mempunyai peran penting dalam pengawasan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai hal ini bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam bekerja merasa di hargai dan membuat pegawai tidak merasa tertekan dalam bekerja, selain itu dengan dilakukannya pengawasan tersebut diharapkan pegawai menjadi semakin disiplin waktu kehadiran maupun waktu dalam bekerja.

Lingkungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja hal ini dapat dilihat bagaimana hubungan antar sesama pegawai kemudian pegawai dengan atasan serta lingkungan yang nyaman dalam bekerja membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu dengan mengetahui data ini maka instansi pemerintahan harus mampu mempertahankan, meningkatkan, dan menerapkan kompensasi, analisis pekerjaan, promosi jabatan, supervisi dan lingkungan oganisasi bagi para pegawai negeri sipil dari waktu ke waktu agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Balikpapan.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil uji parsial dan simultan variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebaiknya disarankan kepada Pemerintah Kota Balikpapan khususnya di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) lebih menerapkan Supervisi (pengawasan) terhadap para pegawai negeri terutama pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah yang berupa pengawasan langsung yang dilakukan oleh atasan secara preventif dan represif dengan memberikan arahan, dan memberikan himbauan agar para pegawai tidak melakukan hal menyimpang dalam bekerja serta memberikan hukuman seperti pemotongan gaji, memberikan surat peringatan dan pemberhentian apabila sering terlambat dan tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan, kemudian melakukan inspeksi mendadak secara rutin atau dalam jangka waktu tertentu. Disarankan kepada Pemerintah Kota Balikpapan terutama pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah lebih memperhatikan fungsi-fungsi dari pengawasan itu sendiri. Pengawasan sangat diperlukan dalam mengubah perilaku disfungsional atau menyimpang, bukan serta merta mengenakan sanksi atau hukuman, tetapi untuk membantu pegawai yang bersangkutan mengubah atau meluruskan perilakunya yang akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai tersebut.
2. Bagi para peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi dan hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi, stres kerja, pemberian *reward* dan lainnya karena dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja dari para pegawai maka akan berpengaruh baik pula bagi instansi pemerintahan. Selain itu penggunaan instrumen disarankan tidak hanya dilakukan dengan kuesioner tetapi bisa dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden agar hasil yang didapat lebih akurat, dan tidak terjadi persepsi yang berbeda antara responden dengan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith., and John W.Newstrom. Edisi Ke Tujuh. 2003. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga ciracas

Djojo, Adji. 2012. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. Jakarta: Gava Media

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.Edisi Lima . Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.

Gitosudarmo, Indriyo. dan I Nyoman Sudita., 2013. Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.

Gomes, Cardoso Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: CV Andi Offset

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hutapea, Betti. 2010. Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Medan Petisah. Skripsi. Medan. Universitas Sumatera Utara.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Luthans, Fred. 2005, Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi Copyright.

Marihto, Tua Effendi Hariandja. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Gramedia

Rivai, Veithazal., dan Ella Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

_____, dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepememimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT .Rajagrafindo Persada.

Safitri, Dewi. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Skripsi. Sumatra Utara. Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sujianto, Agus E.2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta:Prestasi Pustaka

Suliyanto, 2005. Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sunyoto, Dannang. 2013. Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing service)

Tampubolon, Diana. 2011. Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang Medan. Skripsi. Medan.Sumatera Utara

Umar, Husein, 1998. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

_____, 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Yusralaini, Restu Agusti dan Nelson Sinaga. Analisis Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Jurnal Ekonomi. Volume 19. No 3. September 2011.

Yunanda, Mega Arum. 2009. Pengaruh Lingkungan organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Skripsi. Malang. Universitas Brawijaya.