

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN PEMERINTAH KABUPATEN GOWA**

**Muhammad Lukman<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Fatmasari<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>lukmansstp@gmail.com , <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id , <sup>3</sup>fatma.sari@dipanegara.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial minat terhadap kepuasan pegawai, penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa dengan mengambil 37 PNS sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan terbukti jika faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara parsial faktor psikologis, faktor fisik dan faktor sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan faktor finansial signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah faktor finansial. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi sebesar 50,4% variabel penelitian ini dan sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

**Kata Kunci : Faktor Psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Sosial, Kepuasan Kerja.**

**ABSTRACT**

*This research is intended to know and analyze the influence of psychological factors, physical factors, financial factors and social factors of interest to employee satisfaction, this study was carried out at the Tourism and Culture Office of Gowa Regency by taking 37 civil servants as a sample of research.*

*The results of this study prove that simultaneously proven if psychological factors, physical factors, financial factors and social factors affect employee job satisfaction. This study also proved that partial psychological factors, physical factors and social factors have no significant effect on employee job satisfaction and significant financial factors affect employee job satisfaction. The most dominant factor affecting employee job satisfaction is financial factors. This study resulted in a coefficient of determination of 50.4% which indicates that this research model can explain that employee job satisfaction is influenced by other variables that not examined in this study.*

**Keywords : Psychological Factors, Physical Factors, Financial Factors, Social Factors, Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi meskipun peran teknologi semakin dominan di zaman modern ini. Pemberdayaan di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang dalam mencapai visi dan misi organisasi. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai efektivitas organisasi. Kinerja dari pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif. Keberadaan pegawai dengan kinerja yang tinggi pada organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan.

Organisasi merupakan sebuah tatanan sosial yang dibentuk untuk mencapai kinerja dalam rangka mendapatkan tujuan bersama (Huczynski dan Buchanan, 2007). Organisasi milik pemerintah adalah sebuah organisasi publik yang memiliki fungsi tertentu yang diatur dengan peraturan, dimana ada prinsip-prinsip hierarki, unit yang ada dibawah dikontrol dan dikendalikan oleh atasannya, ketentuan administratif, keputusan dan peraturan dituangkan dan dicatat secara tertulis. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan layanan dan bukan untuk mencari keuntungan karena organisasi ini merupakan bagian / elemen dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya.

Dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia dikenal dengan nama Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau birokrat adalah pegawai yang bertindak secara birokratis dan merupakan salah satu element kekuatan bangsa, tentunya harus memiliki kapabilitas dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa. Ada banyak faktor yang mempengaruhi profesionalisme ASN ( baik PNS maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kinerja ). Berbagai faktor ini saling berhubungan dan seringkali dikatakan faktor penyebab rendahnya profesionalisme PNS yaitu antara lain rendahnya gaji, gaya kepemimpinan, pengawasan dan lain sebagainya, sehingga para pegawai berusaha untuk mendapatkan penghasilan tambahan melalui pekerjaan yang dilakukan dan menimbulkan kelalaian yang kurang mendapat pengawasan.

Salah satu penyebab menipisnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu berkurangnya kepuasan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sebagai aparatur negara. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang pegawai. Kepuasan merupakan salah satu kunci dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya (Church, 2001). Meneliti tingkat kepuasan kerja sebagai suatu cara untuk mengetahui apa yang menjadi harapan PNS dan apa saja yang menghambat pekerjaan mereka, hal ini penting untuk memanfaatkan secara optimal biaya yang terlanjur dikeluarkan dan mengurangi ketidakproduktifan dalam bekerja yang disebabkan karena perilaku yang timbul akibat ketidakpuasan PNS, seperti malas masuk kantor, mangkir dari tugas, mengerjakan pekerjaan asal-asalan, stress dan lain-lain. Ketidakpuasan kerja menurut Nitisemito (1996:97) akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja.

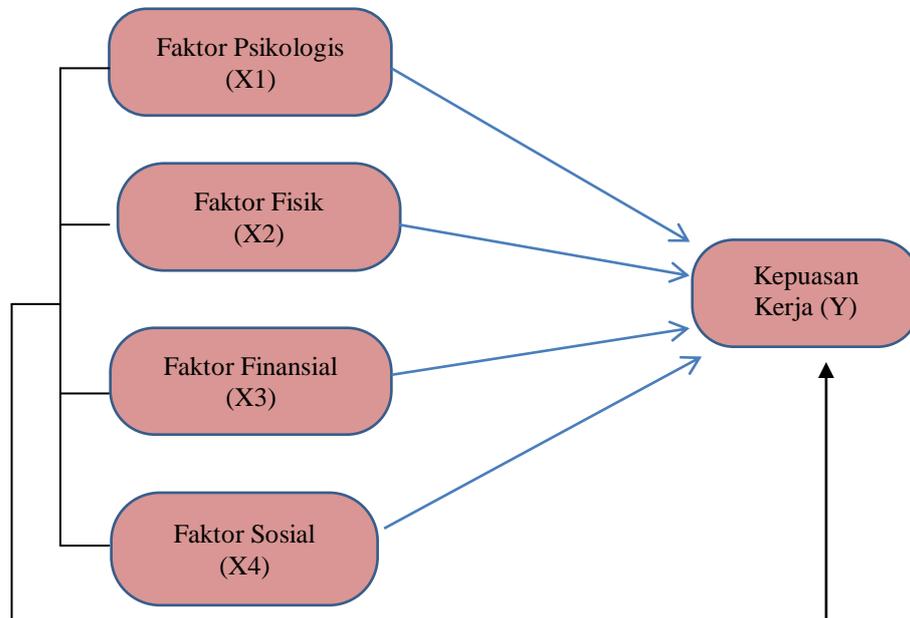
Fenomena yang terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan pengamatan peneliti dan wawancara dengan beberapa pegawai terdapat perbedaan pendapat terkait kepuasan kerja yang mereka alami. Ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa akan senang bekerja apabila didukung oleh perlengkapan kerja yang mendukung, ada yang merasa akan nyaman bekerja apabila dilengkapi dengan fasilitas pendingin yang sesuai dan bersih, ada yang merasa akan semangat bekerja dan

bangga apabila diperhatikan dalam hal kesempatan berkarir, bahkan adapula yang merasa puas apabila ada komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam hal melaksanakan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab ataupun pelimpahan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zakiah Saad (2020) dengan judul analisis faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian terdiri dari penelitian lapangan, kepustakaan dan angket atau kuesioner. Teknik pengujian instrumen data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil pembahasan penelitian ini adalah bahwa pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor finansial sebesar 2,232 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,176 > 1,994$ ), maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 61,98%, sangat setuju sebesar 35,60% dan ragu-ragu sebesar 2,96%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja pegawai dalam variabel faktor finansial (X1) sebesar 0,137 artinya setiap variabel faktor finansial mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137.

Berdasarkan pada beberapa penjelasan diatas ada empat faktor yang menurut peneliti dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yaitu (1) **Faktor Psikologis** yang merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, inteligensi, keterampilan dan pengalaman kerja (2) **Faktor Fisik** merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan lingkungan fisik pegawai/pegawai, meliputi jenis pekerjaan/tugas, umur dan perlengkapan kerja/kantor (3) **Faktor Finansial** merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, meliputi sistem penggajian dan tunjangan, promosi dan fasilitas (4) **Faktor Sosial** merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai (dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain), dengan atasan dan bawahan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

- 1 Diduga faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.
- 2 Diduga faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.
- 3 Diduga faktor finansial berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih Sugiyono (2016). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September – Oktober 2020, dengan sampel penelitian sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang PNS.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,336	6,971		1,196	,241
	Faktor Psikologis	,136	,135	,138	1,003	,323
	Faktor Fisik	-,190	,171	-,155	-1,115	,273
	Faktor Finansial	,534	,105	,691	5,104	,000
	Faktor Sosial	-,006	,233	-,003	-,025	,980

Sumber: Data SPSS (Diolah), 2020

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,336 + 0,136X_1 - 0,190X_2 + 0,534X_3 - 0,006X_4$$

1. Nilai konstan sebesar 8,336 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja sebelum dipengaruhi faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial adalah positif.
2.  $B_1 = 0,136 \rightarrow B_1$  bertanda positif artinya bahwa jika faktor psikologis tinggi atau semakin baik sedangkan variabel lain (faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
3.  $B_2 = -0,190 \rightarrow B_2$  bertanda negatif artinya bahwa jika faktor fisik rendah atau kurang baik sedangkan variabel lain (faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai menurun.
4.  $B_3 = 0,534 \rightarrow B_3$  bertanda positif artinya bahwa jika faktor finansial tinggi atau meningkat atau ditingkatkan sedangkan variabel lain (faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial) tetap maka kepuasan kerja pegawai meningkat.
5.  $B_4 = -0,006 \rightarrow B_4$  bertanda negatif artinya bahwa jika faktor sosial rendah atau tidak baik sedangkan variabel lain (faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial) tetap maka kepuasan kerja pegawai menurun.

#### Pengujian hipotesis secara parsial

- 1) Pengaruh faktor psikologis (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05, maka secara parsial faktor psikologis berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.
- 2) Pengaruh faktor fisik (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai

$t_{hitung} = -1.003$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,273 lebih besar dari 0,05, maka secara parsial faktor fisik berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.

- 3) Pengaruh faktor finansial (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5.104$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial faktor finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan diterima.
- 4) Pengaruh faktor sosial (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0.025$ , sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.448$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,980 lebih besar dari 0,05, maka secara parsial faktor sosial tidak berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai disimpulkan ditolak.

### Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel psikologis, variabel fisik, variabel finansial dan variabel sosial berpengaruh secara bersama sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,657	4	34,664	8,141	,000 <sup>b</sup>
	Residual	136,262	32	4,258		
	Total	274,919	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, Faktor Psikologis

Berdasarkan tabel, didapatkan nilai F statistik sebesar 8,141 ( $F_{Tabel} = 2,67$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05, dengan hal ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	.710	.504	.442	2.064

a. Predictors:(Constant),X4,X3,X2,X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,504. Hal ini berarti 50,4 % Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial dan faktor sosial sedangkan sisanya yaitu 49,6% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 2 (dua) variabel x yaitu faktor fisik dan faktor sosial berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sementara 1 (satu) variabel x yaitu faktor psikologis berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan 1 (satu) variabel x yaitu faktor finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Strauss & Sayles (1981) memandang kepuasan kerja itu penting bagi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Menurutnya seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi tidak pernah mencapai kematangan psikologis bahkan dapat menyebabkan frustrasi. Selain itu, kurangnya kepuasan dalam pekerjaan akan menyebabkan semangat kerja menurun, produktivitas lebih rendah dan menyebabkan lingkungan sosial tidak sehat. Dari hasil penelitian dapat kami simpulkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa, telah mampu untuk mengatasi hal yang terkait dengan faktor psikologis, sehingga faktor ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebagian besar jenis pekerjaan pegawai negeri sipil adalah urusan yang bersifat administrasi (pengarsipan surat masuk dan keluar, membuat naskah dinas, membuat pertanggungjawaban dan lain-lain) hal inilah yang dirasakan kurang menantang dan tidak menambah wawasan berpikir seorang pegawai. Dalam aspek suatu kepuasan kerja yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Dari hasil jawaban responden dan hasil hipotesis tidak ada perbedaan kepuasan kerja pada pegawai berdasarkan usia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Boumans, De jong dan jansen (2011) bahwa usia tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai dan tidak ada kriteria usia tertentu yang menjadi faktor pembeda pada pegawai dari hal kinerja. Kemampuan pegawai secara keseluruhan pada usia produktif hampir sama. Selain itu juga dipengaruhi dengan jenis pekerjaan yang tidak terlalu rumit sehingga tidak memerlukan skill khusus. Secara umum perlengkapan kantor/kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa masih dalam keadaan baik dan memenuhi syarat. Menurut Abubakar (2000) mengatakan bahwa perlengkapan kantor adalah sesuatu yang sangat diperlukan pada setiap instansi yang dipergunakan untuk melakukan setiap pekerjaan kantor agar terlaksana dengan baik dapat selesai dengan cepat dan tepat. Jadi kebutuhan akan perlengkapan kantor/kerja

belum dirasakan signifikan oleh beberapa pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa.

Moh.As'ad (2004) menyatakan bahwa faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Selain promosi, bentuk finansial lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa adalah fasilitas kerja yang sesuai. Menurut Suad Husnan (2002) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan kantor terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas kerja, pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara bebas kami dengan beberapa pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang identitasnya tidak dapat kami tampilkan, menyatakan bahwa faktor sosial yang dalam hal ini adalah interaksi antara atasan bawahan merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi karena berkaitan dengan penyampaian komunikasi. Beberapa penghambat dalam pencapaian kinerja justru disebabkan oleh komunikasi yang tidak jelas atau biasa disebut dengan mis komunikasi. Jadi komunikasi yang baik dan jelas antara atasan bawahan dengan sesama pegawai merupakan hal yang utama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Robbins, 1996) menyebutkan bahwa para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai keadilan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah individu dan standar pengupahan kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

## KESIMPULAN

1. Bahwa faktor psikologis (X1), faktor fisik (X2), faktor finansial (X3) dan faktor sosial (X4) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar 8,141 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. a. Bahwa faktor psikologis (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif (+) sebesar 0,136. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,323 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor psikologis berpengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja ditolak.  
b. Bahwa faktor fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai negatif (-) sebesar -1,115. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,273 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor fisik berpengaruh positif (-) terhadap kepuasan kerja ditolak.  
c. Bahwa faktor finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif (+) sebesar 5,104. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000

- yang berada dibawah 0,05, sehingga faktor finansial berpengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja diterima.
- d. Bahwa faktor sosial (X4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung bernilai positif (-) sebesar -0,025. Hasil uji statistik uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,980 yang berada diatas 0,05, sehingga faktor sosial berpengaruh negatif (+) terhadap kepuasan kerja ditolak.
  3. Bahwa faktor finansial (X3) adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintah Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan pada nilai *coefficient standardized beta* yang lebih besar dari faktor psikologis, faktor fisik dan faktor sosial.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Hadi. 2000. *Pola Kearsipan Modern, cetakan V*. Jakarta: Djambatan.
- Agus Sugiarto & Teguh Wahyono. 2005. *Manajemen Kearsipan Modern*. Jakarta : Gava Media.
- Ahmad Muhaimin Azzet. 2011. *Urgensi Pendidikan Karakter di Indonesia*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Alex S, Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus : Ghalia Indonesia.
- Ancok, D. 1997. *Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Lincolin, Soeratno. 1995. *Metedologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jogjakarta; UPP AMP YKPN.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- As'ad, Moh, 2011. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan.Kedua. Yogyakarta.
- Bimo Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

B.Johnson, Elaine. 2007. *Contextual Teaching and Learning*, Alih Bahasa oleh Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.

Buchanan, David and Huczynski, Andrzej. 2007. *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. Fifth Edition. Prentice Hall Financial Times.

Cooper. 1999. *Bussiness research methods*. USA: Home Wood.

Dunette. 1976. *Menemukan potensi yang terdalam*. Magelang: Geger Sunten.

Endang Hendrayanti. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas 45 Bekasi, Volume 11, Nomor 1, 2017.

Gerungan, W.A. 2004. *Psikologi Sosia*. Bandung : PT Refika Aditama, IKAPI.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Handoko, H. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPF.

Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: BPF.

Hasanah. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru*. Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 1 , Maret 2015.

Hasibuan & Malayu S.P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan & Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan & Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan & Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung

Agung.

Hartono, Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Edisi 2007. Yogyakarta : BPFPE.

Hellen Vera Simanjuntak. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Dosen pada Universitas Trunajaya Bontang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Volume 6, Nomor , 2018.

Ilfa., *Definisi Umur*. 2010. <http://ilfa.com/2010/01/definisi-umur.html>.

Kartono & Kartini. 2002. *Psikologi sosial untuk manajemen, kantor dan industri*. Edisi Ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lestari, I. 2007. *Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. skripsi*. Program sarjana Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. & Prabu, A. 1993. *Psikologi Kantor*. Bandung: PT.Trigenda Jaya.

Moekijat. 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung : CV.Mandar Maju.

Ni Nyoman Irnanti Anindya, Nyoman Ariana, Agus Muriawan Putra, 2017. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan the legian bali hotel*. Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas, Volume 1, Nomor 1, 2017.

Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Editioni*, Alih Bahasa oleh Drs.Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins & Stephen, P.1996. *Perilaku Organisasi: konsep kontroversi aplikasi*, Alih Bahasa oleh Pujaatmaku & Hadyana. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins & P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.

Saparwati, M. 2012. *Studi Fenomenologi : Pengalaman Kepala Ruang Dalam Mengelola*

Ruang Rawat Inap Di RSUD Ambarawa. *Jurnal Gizi dan Kesehatan* Vol.4 (2),  
71-78.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, Sumadi. 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Syah, Muhibbin. 2001. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung :  
Remaja Rosdakarya

Tuti Hastuti. 2003. *Analisis Faktor-Faktor Stress Pegawai*.Tesis. Malang : Pascasarjana.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil  
Negara

Wijono,S. 2014. *Psikologi Industri & Organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi  
sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Yukl Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam organisasi Edisi 5*. (Alih Bahasa Budi  
Suprianto). Jakarta : Indeks.a