

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KENCONG KABUPATEN JEMBER

*The Influence Of Leadership, Organizational Culture, Physical Work Environment And
Workload Of Employees On Job Satisfaction Of Employees In The District Office Of
Kencong*

Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
Email : Yahdi.theoutsider@gmail.com

Abstrak

Penelitian ditujukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan kencong. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dan staf pada kantor kecamatan kencong yang berjumlah 32 responden. Menurut Arikunto (2006 : 131) apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Jumlah pegawai dan staf pada kantor kecamatan kencong berjumlah 32 responden, dengan kata lain sampel dalam penelitian adalah semua populasi dengan menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*). Dengan menggunakan Analisis Regresi linier berganda. Dengan bantuan alat *Software SPSS for windows 15.0*.

Dengan hasil penelitian sebagai berikut : (1)Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong(2)Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong(3)Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong(4)Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong(5)Secara bersama- sama ke empat variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong.

Keywords : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Analisis Regresi Linier Berganda.*

Abstract

The study aimed to determine the effect of the variables of leadership, organizational culture, the physical work environment and workload of employees on job satisfaction Kencong SDO staff. This research can be classified as explanatory research. Population in this study were all employees and staff in the district office Kencong totaling 32 respondents. According Arikunto (2006: 131) when the subject population of less than 100 then it is better taken entirely. The number of employees and staff in the district office Kencong are 32 respondents, in other words, the sample is the entire population using the study population (census) By using multiple linear regression analysis . Used of SPSS for Windows 15.0 software.

With the following results: (1)Leadership has no effect on employee job satisfaction District Office of Kencong (2)Organizational culture had no effect on employee job satisfaction District Office of Kencong (3)Physical work environment has no effect on employee job satisfaction District Office of Kencong (4)The workload is a positive influence on employee job satisfaction District Office of Kencong (5)Together the four independent variables used in this study affect the job satisfaction of employees Kencong District of Office.

Keywords: *Leadership, Organization al culture, Physical work environment , Workload, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression Analysis*

Pendahuluan

Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu dengan memperhatikan imbalan apa yang telah mereka dapatkan apakah sebanding dengan apa yang mereka kerjakan dalam instansi atau organisasi. Kepuasan kerja pada setiap individu jelas berbeda - beda sesuai dengan

standart nilai pada diri mereka sendiri. Dengan kata lain seorang manajer juga harus jeli dalam mengelola tiap – tiap individu pegawai dalam organisasi atau instansi. Untuk memperoleh kepuasan kerja para pegawai, organisasi atau instansi juga harus memperhatikan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap rasa puas itu sendiri. Dalam penelitian ini secara garis besar diambil beberapa faktor yang diduga

berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai, faktor – faktor tersebut diambil berdasarkan penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Faktor – faktor yang di ambil dalam penelitian ini adalah Faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja.

Faktor kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena kepemimpinan dalam hal ini adalah sebuah proses yang berdasar dari hubungan atasan kepada para bawahan. Pada dasarnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama – sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan. Dalam proses mengikat tentunya seorang pemimpin diharapkan selalu memperhatikan cara untuk mengajak dan berkomunikasi dengan bawahan. Jika seorang pemimpin melakukan kesalahan dalam cara mengajak dan berkomunikasi dengan bawahan tentunya akan berdampak buruk pada tingkat kepuasan kerja pada bawahan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Kemudian selain faktor kepemimpinan, dalam penelitian ini disebutkan juga faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebelum lebih lanjut mengenai pembahasan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sebelum itu kita harus mengetahui definisi dari lingkungan kerja terlebih dahulu. Danang Sunyoto dalam buku teori, kuisisioner dan analisis data sumberdaya manusia (2013:43) menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Dari pengertian yang telah dijelaskan jelas jika lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana jika kondisi kerja yang berada disekitar para pegawai sesuai dengan harapan mereka tentunya akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yakni lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik, tetapi untuk menghindari kerancuan, akan lebihbaik jika hanya berfokus pada lingkungan kerja fisik. Karena dalam pengertian lingkungan kerja non fisik, juga terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan lingkungan kerja non fisik.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, diduga faktor budaya organisasi juga turut mempengaruhi dari kepuasan kerja pegawai. Dalam pengertiannya, menurut Tosi, Rizzo, Carrol (1994) Dalam Psikologi Indursitri dan Organisasi karangan Ashar Sunyoto (2012-263), budaya organisasi adalah cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola – pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian – bagian organisasi. Dengan demikian diharapkan semua pegawai dalam sebuah organisasi dapat menyesuaikan diri dengan budaya yang ada dalam organisasi, dengan mereka dapat menyesuaikan maka akan timbul rasa puas dalam diri mereka. Apabila yang terjadi sebaliknya maka, dapat disimpulkan mereka (pegawai) akan merasa kurang puas dan tidak akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kemajuan organisasi.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi dalam kaitan untuk mengetahui kepuasan kerja

para pegawai, ada factor lain yang kemungkinan besar juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu faktor dari beban kerja itu sendiri. Danang Sunyoto dalam bukunya Teori Sumber Daya Manusia dan Kuesioner (2013:64) menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Stres adalah kebalikan dari rasa puas dimana pegawai apabila mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan keinginan mereka pasti rasa akan puas dalam bekerja akan timbul. Dengan konsep yang demikian tentu penting untuk para manajer atau pemimpin untuk mengelola factor beban kerja. Dengan pengelolaan yang baik diharapkan para pegawai akan merasa puas dan senang dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada mereka.

Dengan mengetahui secara teori mengenai factor – factor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja, tentunya untuk mendapatkan penelitian yang baik, juga diharapkan untuk melihat fenomena – fenomena yang terjadi dilapangan atau tempat melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang digunakan adalah Kantor Kecamatan. Dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, Kantor Kecamatan merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Kantor Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki kualitas layanan dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Sedangkan pokok permasalahan yang teramati dilapangan bahwa beberapa faktor organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari faktor kepemimpinan, lingkungan kerja ,budaya organisasi, dan beban kerja, masing-masing individu sangat beragam dalam menanggapi faktor-faktor tersebut. Disisi lain teramati bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan pada setiap faktor, sehingga usaha untuk memperoleh kepuasan dalam bekerja juga menjadi sulit. Mengingat besarnya pengaruh kepuasan kerja pada pegawai terhadap pekerjaan para pegawai, pengelolaan faktor organisasi itu sendiri harus mendapatkan perhatian penuh dari manajemen agar tujuan organisasi bisa lebih mudah tercapai.

Selain permasalahan diatas alasan pemilihan Kantor Kecamatan Kencong sebagai objek penelitian juga diperkuat dengan masih adanya keluhan dari masyarakat kecamatan kencong tentang pelayanan publik yang diberikan masih kurang memuaskan, anggapan tersebut muncul dari seringnya terlambat dalam penanganan kepada masyarakat yang datang ke Kantor Kecamatan Kencong. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan sekaligus diharapkan dapat memberikan

kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Kantor Kecamatan Kencong.

Nilai 2 untuk pernyataan tidak setuju(TS)
Nilai 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju(STS)

Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* atau *confirmatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (singarimbun dan efendi 1995 : 25).

Adapun metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:(1)Angket, Metode angket adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang di inginkan untuk menjawab.(2)Wawancara, Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara kepada beberapa sumber yang ada dilapangan untuk mendapatkan informasi sebagai bahan penelitian. (3)Studi pustaka, Studi pustaka disini adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

1.Pengambilan Sempel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dan staf pada kantor kecamatan kencong yang berjumlah 32 responden. Menurut Arikunto (2006 : 131) apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Sedangkan apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah pegawai dan staf pada kantor kecamatan kencong berjumlah 32 responden, dengan kata lain sampel dalam penelitian adalah semua populasi dengan menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*).

2.Pengukuran Skala Instrumen

Setelah mengetahui jumlah sampel penelitian kemudian dilanjutkan dengan menentukan Skala pengukuran variabel merupakan kesimpulan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut disajikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat dicontohkan sebagai berikut :

Nilai 5 untuk pernyataan sangat setuju(SS)

Nilai 4 untuk pernyataan setuju(S)

Nilai 3 untuk pernyataan ragu-ragu(RG)

3.Uji Instrumen Penelitian

langkah selanjutnya adalah Uji instrumen penelitian dilakukan dengan pengujian reliabilitas, uji validitas dan normalitas, pengujian ini mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh dari jawaban responden. Jika butir-butir kuesioner telah dinyatakan reliabel dan valid, selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara parsial ataupun secara simultan.

1. Uji validitas

Uji validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dengan metode Pearsen product moment. Kriteria validitas setiap item atau butir kuesioner adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini digunakan tingkat probabilitas α 5%(0,05).

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejeauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Adapun rumus untuk menghitung alpha cronbach's adalah sebagai berikut :

$$CA = [K / ((K-1))] [1 - (\sum [\sigma^2 / t]) / (\sigma^2 / t)]$$

keterangan :

CA = cronbach alpha

k = banyaknya pertanyaan dalam butir

σ^2 = varian butir

σ^2 = varian total

3. Uji Normalitas Data

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data yang distribusi normal. Dalam penelitian ini normalitas data dilihat dengan *kolmogorof-smirnov* (dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%). Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorof-smirnov test* adalah sebagai berikut:a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Langkah selanjutnya adalah mentransformasikan data ordinal menjadi data interval. Data yang diperoleh pada pengumpulan data merupakan data berskala ordinal. Dengan skala ordinal tersebut tidak memungkinkan diperolehnya nilai mutlak dari objek yang diteliti tetapi hanya kecenderungannya saja sehingga tidak dapat langsung digunakan untuk perhitungan selanjutnya (perhitungan analisis regresi linier berganda). Oleh karena itu dilakukan tranformasi dari skala ordinal ke skala interval, dengan menggunakan metode *sucessive interval* (MSI) (W.L Hay,1969 dan green 1945. Scalling methods. H.87). Dalam melakukan tranformasi data menggunakan metode *sucessive interval* (MSI) digunakan bantuan *software Ms. Excel*.

Pelaksanaan transformasi data berskala ordinal menjadi data berskala interval dilakukan dengan proses sebagai berikut :

- a) Menghitung frekuensi
- b) Menghitung proporsi
- c) Menghitung proporsi kumulatif
- d) Menghitung nilai Z
- e) Menghitung nilai densitas fungsi Z
- f) Menghitung scale value
- g) Menghitung penskalaan

Atau menggunakan bantuan *software SPSS 15.0 for windows* dengan mencari nilai Zskor untuk semua variabel yang ada dalam penelitian. Dengan tahapan dari setiap proses dijelaskan sebagai berikut : (a)Menjumlah total hasil dari data skala ordinal, (b)Membuat nilai rata – rata setiap variabel dengan cara total skor di bagi dengan jumlah butir pertanyaan setiap variabel,(c) Menentukan nilai Zskor dengan cara menganalisis secara deskriptif nilai rata – rata.

Penggunaan data ordinal atau nominal dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval akan mengecilkkan koefisien korelasi. Akibatnya model yang dibuat peneliti salah dan tidak memenuhi persyaratan sebagaimana diharuskan dalam model fit. Hal ini dapat dipahami dalam konteks regresi linier. Salah satu cara melihat kelayakan model regresi ialah dengan cara melihat nilai – nilai dalam regresi. Semakin mendekati 1 nilai R² maka kesesuaian model semakin tinggi sebaliknya nilai R² semakin rendah kecocokan model makin rendah. Nilai R² merupakan nilai koefisien korelasi Pearson yang dikuadratkan. Oleh karena itu, jika koefisien korelasi kecil maka nilai R² juga akan kecil. Kesimpulannya dengan menggunakan data ordinal atau nominal akan berakibat model yang dibuat oleh peneliti tidak layak atau salah. Itulah sebabnya jika data ordinal yang digunakan maka sebelum di digunakan dalam prosedur yang mengharuskan data berskala interval, maka data harus diubah ke dalam bentuk data interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI).

Salah satu keuntungan mengubah data ini ialah hasil analisis yang menggunakan prosedur- prosedur yang mengharuskan penggunaan data berskala interval akan menjadi signifikan. Hal ini disebabkan karena prosedur – prosedur tersebut menghendaki kalkulasi dengan menggunakan data kuantitatif atau nilai sebenarnya.

Pelanggaran terhadap masalah ini akan berdampak pada: (a)Pelanggaran asumsi yang mendasari prosedur yang kita pgunakan (b)Hasil analisis tidak signifikan (c)Kita dapat melakukan kesalahan Tipe I (Alpha), yaitu gagal menerima

H0 karena hasil analisis yang kita lakukan mengatakan ada perbedaan atau ada pengaruh sedang sebenarnya tidak ada karena kita keliru menggunakan data yang sesuai dengan persyaratan prosedur tersebut.(d)Kesimpulan yang kita buat dalam pengujian hipotesis dapat terbalik atau keliru.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data hasil penelitian digunakan metode regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan beban kerja (X4) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Dengan adanya transformasi dari data berskala ordinal menjadi data berskala interval maka untuk nama setiap variabel berganti sebagai berikut :

- kepemimpinan (X1) menjadi Zscore (X1R)
- budaya organisasi (X2) menjadi Zscore (X2R)
- lingkungan kerja fisik (X3) menjadi Zscore (X3R)
- beban kerja (X4) menjadi Zscore (X4R)
- kepuasan kerja menjadi Zscore (YR)

Hasil Analisis Data

Hasil dari persamaan analisis regresi linier berganda yang didapat melalui alat analisis data yaitu *SPSS 15.0 for windows* adalah tabel sebagai berikut :

Tabel .4.16. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1,89E-015	,126
	Zscore(X1R)	,369	,191
	Zscore(X2R)	,347	,182
	Zscore(X3R)	-,941	,339
	Zscore(X4R)	1,013	,298

a Dependent Variable: Zscore(YR)

Sumber : lampiran 6

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = -1,89E-015 + (0,369)X_1 + (0,347)X_2 + (-0,941)X_3 + (1,013)X_4$$

$$Y = -1,89E-015 + 0,369X_1 + 0,347X_2 - 0,941X_3 + 1,013X_4$$

Keterangan :

Y = variabel kepuasan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = variabel kepemimpinan

X₂ = variabel budaya organisasi

X₃ = variabel lingkungan kerja

X_4 = variabel beban kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan secara statistik sebagai berikut :

Nilai konstanta pada persamaan diatas menunjukkan nilai -1,89E-015 dimana berarti jika X_1, X_2, X_3 , dan $X_4 = 0$, maka nilai Y atau variabel kepuasan kerja pegawai adalah -1,89E-015.

Koefisien regresi variabel X_1 , dalam persamaan diatas diketahui X_1 sebesar 0,369 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan 1%, maka Y akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,369. Dalam persamaan ini diketahui jika X_1 bernilai positif yang mana menunjukkan hubungan positif antara variabel X_1 dengan variabel Y artinya semakin tinggi nilai X_1 maka semakin tinggi pula nilai Y.

Koefisien regresi variabel X_2 , dalam persamaan regresi di ketahui X_2 sebesar 0,347 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen Y mengalami kenaikan nilai sebesar 0,347. Dalam persamaan ini diketahui jika X_2 bernilai positif yang mana menunjukkan hubungan positif antara variabel X_2 dengan variabel Y artinya semakin tinggi nilai X_2 maka semakin tinggi pula nilai Y

Koefisien regresi variabel X_3 , dalam persamaan yang sudah didapatkan diketahui nilai koefisien regresi untuk variabel $X_3 = -0,941$ yang artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel X_3 mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel Y mengalami penurunan sebesar 0,941; dalam hal ini diketahui nilai dari X_3 adalah koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel X_3 dengan variabel Y yang mana semakin tinggi nilai X_3 akan semakin turun nilai Y.

Koefisien regresi variabel X_4 , dalam persamaan regresi di ketahui X_4 sebesar 1,013 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan X_4 mengalami kenaikan 1%, maka variabel dependen Y mengalami kenaikan nilai sebesar 1,013. Dalam persamaan ini diketahui jika X_4 bernilai positif yang mana menunjukkan hubungan positif antara variabel X_4 dengan variabel Y artinya semakin tinggi nilai X_4 maka semakin tinggi pula nilai Y.

Interprestasi secara teori dari model Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penjelasan statistik diatas jelaskan dengan interprestasi sebagai berikut :

hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencing mempunyai hubungan positif dimana jika proses kepemimpinan mengalami peningkatan kualitas dari segi pimpinan, maka secara langsung tingkat kepuasan kerja pegawai juga semakin meningkat.

hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencing mempunyai hubungan positif,

dimana jika budaya organisasi pada kantor kecamatan kencing meningkat dalam artian menjadi lebih baik maka dapat dipastikan kepuasan kerja pegawai pada kantor kecamatan kencing juga semakin meningkat.

Hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencing mempunyai hubungan negatif, artinya jika pada lingkungan kerja fisik pegawai kantor kecamatan kencing mengalami peningkatan maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencing.

Hubungan beban kerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencing mempunyai hubungan positif, artinya jika beban kerja pegawai dikantor kecamatan kencing semakin meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis Statistik

1. Uji t (uji secara parsial)

Hipotesis menyatakan bahwa diduga variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial atau Uji-t.

Untuk menunjukkan uji-t pada penelitian ini digunakan bantuan yaitu dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows. Dan didapatkanlah hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.20. tabel thitung

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel} (df=n-k)	Sig
Kepemimpinan	1,929	2,052	0,064
Budaya organisasi	1,910	2,052	0,067
Lingkungan kerja fisik	-2,775	2,052	0,010
Beban kerja	3,394	2,052	0,002

Sumber data : lampiran 9

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat thitung dari setiap variabel X yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja. Dengan dasar pengambilan keputusan hasil thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% uji satu sisi.

1. Jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara statistik adalah tidak signifikan, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

Dengan demikian dijelaskan untuk masing – masing variabel sebagai berikut :

a. Variabel kepemimpinan

Dari data di atas diketahui nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar = 1,929 dengan nilai signifikansi = 0,064. Dengan demikian dimasukkan kedalam dasar pengambilan keputusan :

thitung (1,929) \leq ttabel(2,052) maka H_0 diterima, yang berarti secara statistik tidak ada pengaruh signifikan antara variabel (X_1) kepemimpinan dengan variabel (Y) kepuasan kerja pegawai.

b. Variabel budaya organisasi

Dari data di atas diketahui nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar = 1,910 dengan nilai signifikansi = 0,067. Dengan demikian dimasukkan kedalam dasar pengambilan keputusan :

thitung (1,910) ≤ ttabel (2,052) maka Ho diterima, yang berarti secara statistik tidak ada pengaruh signifikan antara variabel (X2) budaya organisasi dengan variabel (Y) kepuasan kerja pegawai.

c. Variabel lingkungan kerja fisik

Dari data di atas diketahui nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar = -2,775 dengan nilai signifikansi = 0,010. Dengan demikian dimasukkan kedalam dasar pengambilan keputusan :

thitung (-2,775) ≤ ttabel(2,052) maka Ho diterima, yang berarti secara statistik tidak ada pengaruh signifikan antara variabel (X3) lingkungan kerja fisik dengan variabel (Y) kepuasan kerja pegawai.

d. Variabel beban kerja

Dari data di atas diketahui nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar = -3,394 dengan nilai signifikansi = 0,010. Dengan demikian dimasukkan kedalam dasar pengambilan keputusan :

thitung (3,394) ≥ ttabel(2,052) maka Ho ditolak, yang berarti secara statistik ada pengaruh signifikan antara variabel (X4) beban kerja dengan variabel (Y) kepuasan kerja pegawai.

2. Uji f- (uji secara simultan)

Uji f- atau sering disebut uji secara simultan bertujuan untuk mengetahui secara bersama – sama atau simultan variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dalam penelitian ini diketahui variabel independennya adalah variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja, sedangkan untuk variabel dependen adalah variabel kepuasan kerja pegawai.

$$F_{hitung} = (R^2 / (K - 1)) / ((1 - R^2) / (N - k))$$

F hitung = 0,140/0,016

F hitung = 8,657 (dalam SPSS = 8,622)

Untuk meneliti lebih jauh, dalam penelitian ini menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS 15.0 for windows. Dari pengolahan data untuk uji f dapat di lihat dari uji ANOVA pada output SPSS, output dari pengolahan data tersebut dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.21. hasil uji f

F _{hitung}	F _{tabel} (df1=jum var - 1, df2= (n - k - 1))	Sig
8,622	2,727	0,000

Sumber : lampiran 9

Dari tabel diatas diketahui nilai F sebesar 8,622 dengan nilai signifikansi 0,00. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika F hit ≥ F tabel maka Ho ditolak secara statistik adalah signifikan, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Jika F hit ≤ F tabel maka Ho diterima, artinya secara statistik adalah tidak signifikan, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y.

Dari dasar pengambilan keputusan diatas diketahui jika Fhitung (8,622) ≥ Ftabel (2,727), maka Ho ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara semua variabel X (kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja) terhadap Variabel Y(kepuasan kerja), dengan tingkat signifikansi 0,000.

3. Uji koefisien determinasi (R2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2,.....Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi, lihat pada output model summary dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.22. Tabel model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749(a)	,561	,496	1,579

a Predictors: (Constant), beban_kerja, kepemimpinan, budaya, lingkungan

Sumber : lampiran 6

atau dengan menggunakan :

Tabel. 4.23. Tabel ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,938	4	21,485	8,622	,000(a)
	Residual	67,281	27	2,492		
	Total	153,219	31			

Sumber data : lampiran 9

Atau diperoleh dari rumus =

$$R^2 = \frac{\sum \text{of square regresion}}{\sum \text{of square total}}$$

$$R^2 = 85,938 / 153,219$$

$$R^2 = 0,561$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,561 atau (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen X (kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja) terhadap variabel dependen Y (kepuasan kerja) sebesar 56,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja) mampu

menjelaskan sebesar 56,1% variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Uji koefisien korelasi (R)

Sedangkan koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yang diperoleh dengan rumus :

$$R = \sqrt{(R^2)}$$

$$R = \sqrt{0,561}$$

$$R = 0,749$$

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel diberikan tingkatan kriteria sebagai berikut (Sarwono:2006):

- a. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah
- c. 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
- d. 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
- e. 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat
- f. 1 : Korelasi sempurna

Dalam penelitian ini diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 yang mana termasuk kategori korelasi kuat. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula.

Hasil Penelitian

Dari penelitian diketahui untuk masing – masing variabel memiliki hubungan yang berbeda yang akan dijelaskan untuk setiap variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Dari kesimpulan tersebut menjelaskan bahwa untuk objek di Kantor Kecamatan Kencong, pendapat Siagian (1999) dalam Amirullah dan Budiyo (2004) mengemukakan jika fungsi kepemimpinan berjalan baik tentunya akan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan dari para bawahan, dengan terpenuhinya kebutuhan bawahan tentunya akan memberikan kepuasan kerja kepada bawahan. Dalam penelitian ini kepemimpinan secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jadi proses kepemimpinan di Kantor Kecamatan Kencong masih kurang berjalan dengan baik.

Hal tersebut dipengaruhi dari beberapa aspek, seperti :

- a. Sistem pengangkatan camat yang dalam struktur organisasi sebagai pimpinan dipilih dari keputusan pemerintah kabupaten yang ditunjuk langsung oleh bupati.
- b. Kurangnya kejelasan informasi yang diberikan oleh camat terhadap pegawai, dan kurangnya kemampuan berkomunikasi yang baik yang dimiliki oleh camat.
- c. Kurang tanggapnya camat terhadap masalah yang sedang terjadi dalam kantor kecamatan kencong, sehingga penyelesaiannya menjadi lebih rumit.
- d. Kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai oleh camat.

e. Kurangnya pendekatan secara individu terhadap pegawai oleh camat dari segi internal instansi maupun eksternal instansi.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai tidak terbukti di dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kencong, dengan demikian pendapat yang dijelaskan oleh Ndraha (2003), dimana jika ada kesesuaiannya antara budaya organisasi dengan pegawai tentu akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri, untuk objek di kantor kecamatan kencong pendapat tersebut tidak terbukti benar.

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek, seperti :

- a. Kurangnya kebebasan pegawai dalam berinovasi dan keberanian mengambil resiko.
- b. Kurangnya ketelitian pegawai terhadap hasil dari tugas, pokok dan fungsinya di dalam instansi.
- c. Kurangnya kekompakan pegawai dalam instansi.
- d. Pola budaya organisasi yang kurang tepat yang sudah terjadi menjadi kebiasaan dalam instansi.

3. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor kecamatan kencong, penjelasan yang dikemukakan oleh Robbins (1996 ; 114), tentang kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ventilasi, penerangan, kantin dan tempat parkir. Tidak terbukti di dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kencong,

Hal tersebut terjadi karena beberapa aspek, seperti :

- a. Kurangnya kecerahan pewarnaan ruangan,
- b. Terlalu bisingnya kantor,
- c. Tata kelola ruang kerja untuk pegawai Kantor Kecamatan Kencong yang masih kurang strategis, dan
- d. Bangunan yang digunakan sudah terlalu tua.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kencong untuk variabel beban kerja telah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini tentunya mendukung teori yang telah dikemukakan oleh Maslow dalam (Gibson et al. 1996:92), kepuasan kebutuhan karyawan sebagai manusia, berdasar pada hasil penelitian selama ini dapat dikategorikan beberapa faktor sebagai berikut: 1. Sistem reward organisasi, 2. Pekerjaan itu sendiri, 3. Keadaan yang mendukung, 4. Rekan kerja yang mendukung. Dari beberapa faktor yang disebutkan muncul faktor ke 2 yaitu pekerjaan itu sendiri, dengan kata lain beban kerja yang diberikan pada pegawai kemungkinan besar berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hal tersebut dikarenakan untuk beban kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencong sudah diatur dalam keputusan kementerian dalam negeri nomor 158 tahun 2004. Dan untuk pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan peraturan bupati jember nomor 74 tahun 2008, tentang tugas pokok dan fungsi organisasi kecamatan kabupaten jember.

5. Kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencana.

Kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dikantor kecamatan kencana terbukti terjadi, dengan demikian penelitian ini mendukung teori yang telah dijelaskan oleh Mangkunegara dalam Sunyoto (2004:164), yaitu kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan diri pegawai seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Dari penjelasan yang dikemukakan, dapat diambil kesimpulan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah mewakili variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja. Dengan demikian dipastikan pula teori tersebut terjadi pada Kantor Kecamatan Kencana.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Kencana, maka di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencana
- Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencana
- Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencana
- Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencana
- Secara bersama - sama ke empat variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Kencana.

Saran

Untuk perkembangan lebih lanjut, disarankan supaya bisa dijadikan acuan untuk perkembangan Kantor Kecamatan Kencana.

- Dari variabel kepemimpinan terjadi adanya komunikasi yang kurang efektif dalam instansi yang dalam penelitian ini Kantor Kecamatan Kencana. Untuk saran kedepan diharapkan supaya Camat lebih sering melakukan pendekatan secara intern kepada setiap pegawai yang berada dalam organisasi dan dalam pengambilan kebijakan diharapkan selalu melibatkan para pegawai yang mana dengan harapan para pegawai kantor kecamatan merasakan lebih dihargai dalam instansi.

b. Dari variabel budaya organisasi, Untuk penyelesaian masalah dalam faktor budaya organisasi diperlukan tindakan tegas dari pimpinan dan tingkat kesadaran dari pegawai itu sendiri, dengan harapan budaya organisasi yang membuat organisasi menjadi sulit untuk berkembang sedikit demi sedikit akan hilang dan berganti menjadi pola budaya organisasi yang baik untuk instansi.

c. Dari variabel lingkungan kerja fisik. disarankan dilakukan renovasi dan penataan ulang tata kelola ruang pegawai Kantor Kecamatan Kencana.

d. Dari variabel beban kerja pegawai, menurut saya untuk beban kerja pegawai sudah tepat, Jadi hanya tinggal pimpinan memberikan pengawasan dan pengertian kepada pegawainya untuk menjadi lebih maju.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu. Dr. Sri Wahyu Lelly Setyanti S.E., M.Si, Ema Desia Prajitasari S.E., M.M. Dan Bapak Drs. Sudaryanto, MBA, Ph.d selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran, dan pihak dari Kantor Kecamatan Kencana yang turut membantu kesempurnaan karya tulis ini, serta pihak-pihak terkait yang membantu pelaksanaan penelitian.

Daftar Pustaka

- Gujarati, Damodar.2003.*Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: CV Rajawali.
- Sarwono, Jonathan ,2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*: Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sunaryanto dan rietveld, 1994. *Masalah Pokok Dalam Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-1-00225-MN%20Bab2001.pdf> (Diakses 6 Juli 2014, 21:56)
- http://www.jonathansarwono.info/teori_spss/msi.pdf