

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Muhamad Agus Rakhman¹, Masjaya², Sugandi³

Abstrak

Kepuasan Kerja Pegawai merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dapat dilakukan melalui Promosi, Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi

Kata Kunci : *Promosi, Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, kepuasan kerja*

Pendahuluan

Sumberdaya Manusia sebagai Sumberdaya terpenting dalam organisasi, maka satu diantara implikasinya adalah menempatkan faktor manusia sebagai sumber modal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengelola Sumberdaya manusia secara baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi, sebaliknya bila penanganan Sumberdaya manusia tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan aktivitas di dalam suatu organisasi.

Perkembangan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas Sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penggunaan Sumberdaya manusia dapat dilakukan secara efektif, yang merupakan kunci kearah tercapainya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas dari pegawai itu sendiri.

Dalam era globalisasi dan era reformasi ini, pemerintah dalam menjalankan aktivitas organisasinya perlu mengelola pegawainya atau Sumberdaya Manusianya berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektivitas kerja saja, tetapi juga mengakui pentingnya nilai pegawai sebagai individu. Karena salah satu unsur pokok

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Mulawarman

dalam organisasi adalah kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerjasama organisasi. Konsep ini memfokuskan perhatian pada bagaimana memotivasi orang untuk bekerja secara manusiawi, bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan, pemberian kompensasi, disamping itu lingkungan yang menyenangkan akan memacu seseorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan yang terpenting adalah bagaimana menciptakan komunikasi antara sesama pegawai, yang akhirnya juga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan merupakan suatu konsep multi dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang suatu kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan promosi jabatan, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, makin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja para pegawai bukanlah suatu hal yang mudah, karena disini pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya, artinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut harus mengetahui segala kemampuan, kemauan dan kebutuhan pegawainya, dengan mengetahui apa yang diinginkan oleh para pegawainya.

Persoalan sumberdaya manusia di suatu instansi pemerintah adalah persoalan umum yang terjadi pada semua instansi pemerintah. Maju mundurnya suatu organisasi, salah satunya juga tergantung dari sumberdaya yang tersedia dalam organisasi tersebut. Begitu juga yang terjadi di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Kerangka Dasar Teori

Berdasarkan hal tersebut maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan kepuasan kerja pegawai, dengan melakukan pengujian beberapa variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis, yaitu Promosi, Pengawasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikas

Promosi

Promosi berarti menaikkan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya dalam struktur organisasi sesuai badan usaha Manullang (2000). Selanjutnya Promosi menurut Hasibuan (2002) adalah perpindahan yang memperbesar *outhority* (wewenang) dan *ressponsibility* (tanggung jawab)

pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Pengawasan

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Pengawasan adalah kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki kemudian mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan, Abdurachman (2004). Selanjutnya Manullang (2003) memandang pengawasan adalah : “Proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksinya dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu upaya agar yang telah direncanakan sebelumnya dapat diwujudkan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan tadi, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya, demi tercapainya wujud semula.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya organisasi dengan harapan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari anggotanya. Anggota organisasi adalah setiap orang yang bekerjasama dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu institusi/organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Menurut Hasibuan (2004) dijelaskan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun menurut Flippo (2002) menjelaskan bahwa “*Wages is defined as the edequate and equitable remuneration of personal for their constribution to organizational objectives*” (Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya, baik itu yang berhubungan dengan kebendaan atau

fisik maupun yang berhubungan dengan manusia. Lingkungan kerja dimana anggota organisasi itu bekerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan dapat pula mempengaruhi semangat atau kegairahan kerja. Meskipun penting dan besar pengaruhnya, banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya musik yang merdu, dekorasi, tata letak perabot atau perangkat penunjang, kualitas perangkat kerja dan lain sebagainya, meskipun kelihatannya remeh ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisien dalam pelaksanaan tugas, karena hal-hal demikian dapat menimbulkan kebosanan, kelelahan dan kurangnya semangat kerja.

Menurut Hamzah (2004) : “Bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan, efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya.”

Komunikasi

Menurut Vardiansyah (2004), kata “komunikasi” berasal dari bahasa Latin, *communis*, yang berarti membuat kebersamaan atau membanagun kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Akar katanya *communis* adalah *communico*, yang artinya berbagi. Dalam hal ini, yang dibagi adalah pemahaman bersama melalui pertukaran pesan. Komunikasi sebagai kata kerja (verb) dalam bahasa Inggris, *communicate*, berarti :

1. Untuk bertukar pikiran – pikiran, perasaan perasaan, dan informasi;
2. Untuk membuat tahu;
3. Untuk membuat sama; dan
4. Untuk mempunyai sebuah hubuga yang simpatik.

Adapun (Stuart, 1983) yang (dalam Hanafi, 2003) *communication*, berarti :

1. Pertukaran symbol, pesan – pesan yang sama, dan informasi;
2. Proses pertukaran di antara inividu – individu melaluisistem simbol-simbol yang sama;
3. Seni untuk mengekspresikan gagasan – gagasan; dan
4. Ilmu pengetahuan tentang pengiriman informasi

Kepuasan kerja

Luthan (2006:47) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap lognitif, efektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Umar (2005:36) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perusahaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada output yang dihasilkan.

Analisis dan Pembahasan

Metode Penelitian Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Hasil analisis kuantitatif mempergunakan regresi dengan program SPSS 17.0 nampak pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Hasil Analisis Regresi

| Variabel | Koef. Reg | t _{hitung} | Koefisien Korelasi Parsial (r) | Kesimpulan |
|---|-----------|---------------------|--------------------------------|------------|
| X ₁ | 0,399 | 3,811 | 0,392 | Signifikan |
| X ₂ | 0,212 | 2,718 | 0,260 | Signifikan |
| X ₃ | 0,373 | 4,728 | 0,467 | Signifikan |
| X ₄ | 0,171 | 2,707 | 0,290 | Signifikan |
| X ₅ | 0,184 | 2,629 | 0,232 | Signifikan |
| Konstanta = 1,506 F Ratio = 9,749 R Square = 0,379 R ² Multiple R = 0,615 R Probabilitas = 0,000 | | | | Signifikan |

Sumber : Lampiran (analisis statistik)

Berdasarkan perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel 4.24 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,506 + 0,399 X_1 + 0,212 X_2 + 0,373 X_3 + 0,171 X_4 + 0,184 X_5$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari lima variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi maka akan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : "diduga promosi, pangaasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena

secara statistik dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 9,749 > F_{tabel} = 3,1026$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P tersebut, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yang meliputi promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur adalah signifikan.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X yaitu promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,379 atau 37,9 persen. Ini berarti variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur 37,9 persen ditentukan oleh variabel promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang dimasukkan dalam model penelitian ini, selebihnya yaitu 62,1 persen ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan korelasi antara kepuasan kerja pegawai terhadap variabel promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,615 yang menunjukkan variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut, digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependen dan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 5.2 berikut maka dapat diketahui kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja pegawai setelah dibandingkan dengan nilai t_{tabel} berikut ini.

Tabel 4.2. Nilai t_{hitung} Masing-Masing Variabel

| Variabel Bebas | t_{hitung} | t_{tabel} | Kepuasan kerja Pegawai |
|-------------------------------|--------------|-------------|------------------------|
| 1. Promosi (X_1) | 3,811 > | 1,6636 | Signifikan |
| 2. Pengawasan (X_2) | 2,718 > | 1,6636 | Signifikan |
| 3. Kompensasi (X_3) | 4,728 > | 1,6636 | Signifikan |
| 4. Lingkungan Kerja (X_4) | 2,707 > | 1,6636 | Signifikan |
| 5. Komunikasi (X_5) | 2,629 > | 1,6636 | Signifikan |

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan derajat kebebasan (df) $N - k - 1 = 88 - 5 - 1 = 82$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6636.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel promosi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,811 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6636 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel pengawasan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,718 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6636 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,728 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6636 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 2,707 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6636 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Untuk variabel komunikasi (X_5) memiliki nilai t hitung sebesar 2,629 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6636 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel kompensasi (X_3), dengan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,480.

Pembahasan

Berdasarkan analisis kuantitatif yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} = 9,749$ lebih besar dari $F_{\text{tabel}} = 3,1026$ pada taraf nyata 5 persen atau $P < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari : Promosi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi sangat relevan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh yang disumbangkan variabel-variabel tersebut yaitu 37,9 persen,

berarti pengaruh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian adalah 62,1 persen.

Dengan demikian berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, maka kelima variabel tersebut tidak boleh berdiri sendiri-sendiri melainkan harus bersama-sama yang merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain artinya tidak boleh dipisahkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

1. Pengaruh variabel Promosi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,811 > t_{tabel} = 1,6636$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti bahwa variabel promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur .

Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel promosi terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena dengan meningkatnya variabel promosi yang ada pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur akan mampu mendorong atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur tersebut.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel promosi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur mempunyai nilai positif karena semakin baik promosi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Kesempatan untuk dipromosikan merupakan sebuah variasi dampak dalam kepuasan kerja, karena promosi mengakibatkan perbedaan bentuk dan memperoleh bermacam-macam tunjangan dari Instansi untuk level pimpinan, lain halnya apabila promosi pada pegawai biasa karena pengalaman kerjanya atau senioritas yang telah dimiliki. Dengan demikian kepuasan akan lebih besar bagi individu yang mendapat promosi untuk menduduki suatu jabatan, dibandingkan pegawai yang dipromosikan karena senioritasnya.

Dengan adanya promosi berdasarkan asas kedilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong lebih giat, lebih bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran organisasi dapat dicapai dengan baik, yang pada akhirnya kepuasan kerja pegawai dapat tercapai dan dapat meningkatkan Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Pengawasan

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} = 2,718 > t_{tabel} = 1,6636$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Suatu organisasi makin besar, maka masalah yang dihadapi makin banyak dan kompleks. Dalam keadaan yang demikian, untuk mengantisipasi

adanya penyim maka diperlukan pengawasan baik yang sifatnya preventif maupun yang represif sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik.

Menurut Ismail (2000:146) Pengawasan dilakukan dengan tujuan pencegahan dan dan melakukan perbaikan terhadap penyelewengan-penyelewengan yang terjadi, kesalahan-kesalahan, perbedaan-perbedaan, ketidaksesuaian dan kesimpangsiuran serta kelemahan-kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang di dalam suatu organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa tujuan dari pada pengawasan pada intinya adalah agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan (Manullang, 2002:139). Dalam hubungan ini ditekankan pula bahwa untuk benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana.

3. Kompensasi

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, karena nilai $t_{hitung} = 4,728 > t_{tabel} = 1,6636$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk memacu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan agar tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi akan tercapai dengan baik.

Tingginya pengaruh yang disumbangkan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Kompensasi (imbalan) adalah merupakan hak setelah karyawan melaksanakan kewajibannya (berkarya, kerja) dalam suatu organisasi. Dengan demikian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk karya mereka (Notoatmojo, 2001:143). Penentuan mengenai besar atau kecilnya kompensasi harus ditentukan secara logis dan rasional, namun demikian tidak begitu saja melupakan faktor emosional misalnya seorang pegawai menduduki jabatan atau tugas yang sejenis dengan yang lain, akan tetapi pegawai yang lain tersebut mempunyai tanggungan anak yang lebih banyak mendapat kompensasi yang lebih tinggi dari pada yang lain.

4. Lingkungan Kerja

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,707 > t_{tabel} = 1,6636$ pada taraf nyata 5. Ini berarti

variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Dengan demikian variabel lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja yang baik dan terkendali memberikan perasaan nyaman dan aman bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak terkendali menyebabkan berkurangnya gairah dan semangat kerja, disamping sering terjadi kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja, semua ini akan memberikan pengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja.

5. Komunikasi

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,629 > t_{tabel} = 1,6636$ pada taraf nyata 5. Ini berarti variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

Komunikasi memuat pesan-pesan :

1. Untuk bertukar pikiran – pikiran, perasaan perasaan, dan informasi;
2. Untuk membuat tahu;
3. Untuk membuat sama; dan
4. Untuk mempunyai sebuah hubungan yang simpatik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan uji analisis secara parsial (uji t) terlihat Variabel promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Secara simultan atau bersama-sama promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F, yang menunjukkan nilai F hitung lebih besar F tabel. Adapun besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebesar $R^2 = 37,9\%$ sedangkan besarnya ketergantungan kepuasan kerja pegawai terhadap faktor-faktor lain sebesar 62,1%. Pengaruh tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Secara deskriptif kelima variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dimasukkan dalam model penelitian ini, mempunyai nilai skor rata-rata di atas nilai 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel menunjang kepuasan kerja pegawai umumnya telah terlaksana dengan baik.

Saran

Berdasarkan diskripsi variabel penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel komunikasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, agar bisa mendapat perhatian lebih khusus oleh pimpinan dan sedapat mungkin dapat ditingkatkan. Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang mana variabel komunikasi adalah yang terkecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Variabel promosi, pengawasan, kompensasi, dan lingkungan kerja agar dapat dipertahankan untuk menjaga keseimbangan terhadap kepuasan kerja para pegawai dimasa yang akan datang tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
3. Instansi perlu memperhatikan lagi variabel-variabel lain selain promosi, pengawasan, kompensasi, lingkungan kerja, dan komunikasi, karena kelima variabel tersebut baru mempengaruhi sebesar 37,9% sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, contohnya iklim organisasi, kepemimpinan, motivasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Abdurachman, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, S., 2004, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Yokyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana, 2001, *Human Relation dan Public Relation*, Mandar Maju. Jakarta.
- Hanafi, Abdillah 2003, *Memahami Komunikasi Antara Manusia*, BPPE, Yogyakarta.

- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, Haji masagung, Jakarta.
- Kamaruddin, 1998, *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Manullang, M. 2000, *Dasar-Dasar Manajemen*. Sinar Harapan. Medan.
- Martoyo, S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jogjakarta.
- Moekijat, 2003, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Nazir, Mohd. 2001, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemoto, Alex S., 2001, *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranata, 2000, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sumalindo Lestari Jaya Samarinda*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal, dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business a Skilling-Building Approach* Fourth Edition. New York: Jhon Wiley and Sons. Inc.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas, Alfabeta. Bandung
- Supranto, J.J., 2003, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi IX, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Suripto, Joko, 2009, *Analisis Pengaruh Faktor Internal Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengawas Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Tesis yang Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian untun Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru, 8. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Zelko, Dance, Arni Muhammad, 2001, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara. Jakarta.