



**PENGARUH FAKTOR FINANSIAL, SOSIAL, DAN
PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI HONORER PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

HENRIKO FERNANDES SINURAT

NPM. 1815310829

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH FAKTOR FINANSIAL, SOSIAL, DAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA BINJAI

NAMA : HENRIKO FERNANDES SINURAT
N.P.M : 1815310829
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 Januari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Abdi Setiawan, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Suwarno, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Henriko Fernandes Sinurat
NPM : 1815310829
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Finansial, Sosial, dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh faktor sosial dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 15 Januari 2024



Henriko Fernandes Sinurat
NPM. 1815310829

SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Henriko Fernandes Sinurat
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 23 Juli 1998
NPM : 1815310829
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Abadi komp Regency Permai Blok G No.1

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Januari 2024
Yang membuat pernyataan



Henriko Fernandes Sinurat
NPM. 1815310829

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 pegawai honorer dengan sampel yang diambil sebanyak 45 orang pegawai honorer sebagai responden. Penelitian ini berjenis asosiatif yang menggunakan data primer-kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Penelitian dilakukan dari bulan April sampai November 2023. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil uji t menunjukkan faktor finansial memiliki nilai regresi sebesar 0,596, t_{hitung} sebesar 5,904, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Faktor sosial memiliki nilai regresi sebesar 0,305, t_{hitung} sebesar 3,335, dan nilai signifikan sebesar 0,002. Faktor psikologis memiliki nilai regresi sebesar 0,317, t_{hitung} sebesar 4,317, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar X, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,020 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,833. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga Hipotesis H₁, H₂, H₃, dan H₄ terbukti benar dan dapat diterima. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel faktor finansial dengan t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 5,904. Sekitar 96,4% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan dan diperoleh dari faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis.

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

ABSTRACT

This research aimed to investigate the influence of financial, social, and psychological factors on the job satisfaction of honorary employees in the Transportation Agency of Binjai City. The population of this research consisted of 45 honorary employees, with a sample of 45 respondents selected. This research employed an associative research design, utilizing primary quantitative data collected through a questionnaire, which was then processed using SPSS Version 24. The research was conducted from April to November 2023. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the research revealed that financial, social, and psychological factors, both partially and simultaneously, had a positive and significant impact on the job satisfaction of honorary employees in the Transportation Agency of Binjai City. The t-test results showed that financial factors had a regression value of 0.596, t-value of 5.904, and a significant value of 0.000. Social factors had a regression value of 0.305, t-value of 3.335, and a significant value of 0.002. Psychological factors had a regression value of 0.317, t-value of 4.317, and a significant value of 0.000. The F-test result indicated an F-value of X and a significant value of 0.000. The generated t-table value was 2.020, and the F-table value was 2.833. These results indicated that $t\text{-value} > t\text{-table}$ and $F\text{-value} > F\text{-table}$, confirming the acceptance of hypotheses H1, H2, H3, and H4. The most dominant variable affecting job satisfaction was the financial factor, with the highest t-value of 5.904. Approximately 96.4% of job satisfaction among employees could be explained and obtained from financial, social, and psychological factors, while the remainder was attributed to other factors. Job satisfaction exhibited a strong relationship with financial, social, and psychological factors.

Keywords: Financial Factor, Social Factor, Psychological Factor, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Faktor Finansial, Sosial, dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf pegawai Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
7. Kepala Dinas Perhubungan Kota Binjai dan seluruh pegawai negeri sipil serta pegawai honorer yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam penelitian ini.
8. Teristimewa buat orangtua tercinta dan tersayang, Ayahanda Polar Sinurat, S.E dan Ibunda Helderia Hotma Rosani boru Sitanggang yang

selalu mendoakan dan memberikan dukungan semangat baik secara moral maupun materiil kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan ini dalam memperoleh gelar Sarjana.

9. Buat kedua Adik saudara sekandung penulis, yaitu Henny Yulietta Sinurat, S.H dan Hoklan Jeremi Sinurat serta Abang sepupu kandung, yaitu Bona Pasius Natanael, S.Ak beserta seluruh keluarga yang sudah memberikan doa dan semangat serta dukungan moral kepada penulis selama ini dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini untuk memperoleh gelar Sarjana.
10. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, 15 Januari 2024
Penulis

Henriko Fernandes Sinurat
NPM. 1815310829

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah	10
1. Batasan Masalah	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Kepuasan Kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
c. Teori Kepuasan Kerja.....	19
d. Indikator Kepuasan Kerja	21
2. Faktor Finansial	23
a. Pengertian Faktor Finansial	23
b. Jenis-Jenis Finansial	25
c. Menetapkan Finansial.....	27
d. Indikator Faktor Finansial.....	28
3. Faktor Sosial.....	29
a. Pengertian Faktor Sosial.....	29
b. Aspek-aspek Interaksi Sosial	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Interaksi Sosial.....	31
d. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial	32
e. Indikator Faktor Sosial	34
4. Faktor Psikologis	36
a. Pengertian Faktor Psikologis	36
b. Pembagian Faktor Psikologis.....	37
c. Indikator Faktor Psikologis.....	41

B. Penelitian Sebelumnya	42
C. Kerangka Konseptual	45
D. Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
1. Tempat Penelitian	51
2. Waktu Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi	52
2. Sampel.....	52
3. Jenis dan Sumber Data.....	52
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	53
1. Variabel Penelitian.....	53
a. Variabel Terikat (Y)	53
b. Variabel Bebas (X).....	53
2. Definisi Operasional	54
E. Skala Pengukuran Variabel.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	57
G. Teknik Analisa Data	57
1. Uji Kualitas Data	57
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	58
b. Uji Reliabilitas (Keandalan)	58
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	59
b. Uji Multikolinearitas	61
c. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Uji Regresi Linear Berganda	64
4. Uji Hipotesis	65
a. Uji Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Simultan (Uji F)	66
5. Koefisien Determinasi (R^2)	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	69
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	69
a. Sejarah Dinas Perhubungan Kota Binjai	69
b. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai.....	71
c. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai.....	72
2. Frekuensi Karakteristik Responden	75
a. Jenis Kelamin Responden.....	76
b. Usia Responden.....	76
c. Pendidikan Terakhir Responden	77
d. Masa Bekerja Responden	78
e. Status Pernikahan Responden	78
3. Frekuensi Jawaban Responden.....	79

a. Faktor Finansial (X_1).....	80
1) Finansial Langsung.....	80
2) Finansial Tidak Langsung.....	83
b. Faktor Sosial (X_2).....	86
1) Pimpinan.....	87
2) Rekan Kerja.....	88
3) Keluarga.....	90
4) Peran atau Status.....	91
c. Faktor Psikologis (X_3).....	93
1) Motivasi.....	93
2) Persepsi.....	95
3) Pembelajaran.....	96
4) Keyakinan Sikap.....	98
d. Kepuasan Kerja (Y).....	99
1) Menyenangi Pekerjaannya.....	100
2) Mencintai Pekerjaannya.....	101
3) Moral Kerja.....	103
4) Kedisiplinan.....	105
5) Prestasi Kerja.....	106
4. Uji Kualitas Data.....	108
a. Uji Validitas.....	108
b. Uji Reliabilitas.....	111
5. Uji Asumsi Klasik.....	114
a. Uji Normalitas Data.....	114
b. Uji Multikolinearitas.....	117
c. Uji Heteroskedastisitas.....	119
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	122
7. Uji Hipotesis.....	124
a. Uji Parsial (Uji t).....	124
b. Uji Simultan (Uji F).....	127
8. Uji Determinasi.....	128
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	130
1. Pengaruh Faktor Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	130
2. Pengaruh Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	133
3. Pengaruh Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	136
4. Pengaruh Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	139

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	144
B. Saran.....	145

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Data Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai yang Memperpanjang SK.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	5
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Finansial (X_1).....	6
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Sosial (X_2).....	7
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Psikologis (X_3).....	9
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert.....	57
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	76
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	77
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	78
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	79
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	79
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	79
Tabel 4.8.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{11}	80
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{12}	81
Tabel 4.10.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{13}	82
Tabel 4.11.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{14}	83
Tabel 4.12.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{15}	84
Tabel 4.13.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{16}	84
Tabel 4.14.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{17}	85
Tabel 4.15.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{18}	86
Tabel 4.16.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{21}	87
Tabel 4.17.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{22}	88
Tabel 4.18.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{23}	89
Tabel 4.19.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{24}	89
Tabel 4.20.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{25}	90
Tabel 4.21.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{26}	91
Tabel 4.22.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{27}	92
Tabel 4.23.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{28}	92
Tabel 4.24.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{31}	93
Tabel 4.25.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{32}	94
Tabel 4.26.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{33}	95
Tabel 4.27.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{34}	96
Tabel 4.28.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{35}	97
Tabel 4.29.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{36}	97
Tabel 4.30.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{37}	98
Tabel 4.31.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{38}	99
Tabel 4.32.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_1	100
Tabel 4.33.	Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_2	101

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_3	102
Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_4	102
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_5	103
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_6	104
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_7	105
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_8	106
Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_9	107
Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_{10}	107
Tabel 4.42. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Finansial (X_1)	109
Tabel 4.43. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Sosial (X_2)	109
Tabel 4.44. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Psikologis (X_3)	110
Tabel 4.45. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)	110
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Finansial (X_1)	112
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Sosial (X_2).....	112
Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Psikologis (X_3)	113
Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	113
Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	117
Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas.....	118
Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	121
Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	122
Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial)	125
Tabel 4.55. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	128
Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi	129
Tabel 4.57. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	130

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	49
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai.....	72
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	115
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	116
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

As'ad (2019:98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan tidak memiliki tolak ukur yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi, terdapat banyak hal mempengaruhi kepuasan kerja, namun As'ad (2019:115-119), menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tino (2021), Hendrayanti (2017), dan Sarfiah (2016) yang

menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi; sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya. Faktor finansial adalah faktor yang sangat penting mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, finansial yang mencukupi kebutuhan karyawan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Jika karyawan merasa tenteram, memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Faktor sosial berhubungan dengan adanya interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan yang baik rekan kerja dan atasan seperti keluarga sendiri memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani bekerja di perusahaan.

Dinas Perhubungan Kota Binjai adalah salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas buat menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan ataupun transportasi buat wilayah Kota Binjai, Sumatera Utara. Ada pula guna dari Dinas perhubungan ataupun biasa disingkat Dishub merupakan merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam daerah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi tercantum perizinan angkutan perhubungan, penilaian serta laporan terpaut bidang perhubungan. Karna gunanya yang strategis bidang perhubungan, Dishub pula mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM)

secepat bisa jadi dengan sekolah- sekolah binaan bidang transportasi semacam Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) serta yang lain.

Dinas Perhubungan Kota Binjai pula membuat bermacam ketentuan terpaut transportasi di musim- musim padat semacam mudik hari raya diatur. Dishub teratur membuat program mudik free baik mudik jalan perhubungan darat, laut serta hawa yang senantiasa berkolaborasi dengan departemen perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Dinas Perhubungan Kota Binjai saat ini terdiri dari 2 komponen pegawai, yaitu pegawai berstatus PNS dan pegawai berstatus honorer. Hampir di setiap ruangan, bidang, atau seksi memiliki setidaknya 1 atau 2 orang pegawai honorer yang ditempatkan untuk membantu aktivitas dan kegiatan dari masing-masing ruangan atau bagian. Selain itu, semua tenaga keamanan dan kebersihan juga merupakan pegawai honorer yang digaji oleh Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan masih adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai honorer. Hal ini dapat dilihat dari pegawai honorer yang tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka saat ini, dimana banyak pegawai honorer yang sedang mencari pekerjaan lain agar bisa pindah bekerja. Rasa semangat kerja pegawai honorer yang juga rendah sehingga tingkat disiplin kerja pegawai honorer juga menjadi rendah. Selain itu, cukup banyak pegawai honorer yang

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi lebih lama dari pada beban waktu yang diberikan sehingga prestasi kerja mereka juga menjadi rendah.

Cukup banyak pegawai yang tidak lagi memperpanjang surat keputusan kembali menjadi pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai dan memiliki berkarier di perusahaan swasta yang memberikan kompensasi yang lebih besar dibandingkan instansi. Perbandingan jumlah pegawai honorer yang memperpanjang dan tidak memperpanjang surat keputusan pada awal tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai yang Memperpanjang SK

Status	Jumlah
Memperpanjang SK	39
Tidak Memperpanjang SK	10
SK Pegawai Honorer Baru	5

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Binjai (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan pada tahun 2022 terdapat 10 pegawai honorer tidak lagi memperpanjang surat keputusan menjadi pegawai honorer, sedangkan 39 orang lainnya tetap memperpanjang surat keputusan menjadi pegawai honorer. Di awal tahun 2022 juga terdapat 5 orang pegawai honorer baru yang masuk menjadi pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Banyaknya pegawai honorer yang tidak lagi memperpanjang surat keputusan menjadi pegawai honorer menunjukkan masih adanya ketidakpuasan pegawai honorer dengan pekerjaannya.

Sugiyono (2016:135) menjelaskan bahwa salah satu cara untuk menggali masalah atau fenomena menjadi lebih dalam pada proses observasi dapat dilakukan dengan pra-survey. Pra-survey atau studi awal dilakukan untuk menelaah berbagai masalah yang berkenaan dengan penelitian. Masalah-masalah tersebut diungkap berdasarkan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti. Adanya pra-survey dapat memperjelas fenomena atau masalah yang akan diangkat dan diteliti.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai juga menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Pegawai merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaannya di instansi	7	35,0	13	65,0
2	Pegawai mencintai pekerjaannya di instansi	7	35,0	13	65,0
3	Pegawai selalu bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi	5	25,0	15	75,0
4	Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan	14	46,7	16	53,3

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai honorer, hanya terdapat 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaannya di instansi, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mencintai pekerjaannya di instansi, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi, dan 14 orang pegawai yang setuju bahwa mereka selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang diidentifikasi dengan pegawai yang kurang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga membuat semangat kerja menjadi rendah.

Berdasarkan faktor finansial, besaran finansial yang diperoleh pegawai honorer cukup beragam, tetapi masih di bawah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2023 yang sebesar Rp2.710.493. Hal ini dikarenakan instansi memiliki anggaran yang terbatas sehingga tidak dapat menganggarkan anggaran

yang terlalu besar untuk menggaji pegawai honorer. Walaupun pegawai honorer juga diberikan fasilitas BPJS ketenagakerjaan tetapi dengan kelas yang sangat berbeda dengan pegawai negeri sipil. Pegawai honorer juga tidak mendapatkan tunjangan kinerja atau tunjangan lainnya secara resmi setiap bulan.

Pegawai hanya mengandalkan dari insentif berbagai kegiatan yang dilakukan instansi dimana pegawai honorer turut menjadi panitia atau berkontribusi membantu kegiatan. Besaran finansial yang didapatkan oleh pegawai dirasa masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari, terutama bagi pegawai honorer yang telah berkeluarga.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai juga menunjukkan adanya masalah pada faktor finansial pegawai. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Finansial (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Pegawai mendapatkan gaji yang dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari	5	25,0	15	75,0
2	Pegawai mendapatkan jaminan sosial yang adil dari instansi	9	45,0	11	55,0
3	Pegawai sering mendapatkan insentif dengan jumlah yang besar dari instansi	6	30,0	14	70,0
4	Pegawai akan mendapatkan insentif yang lebih banyak jika memiliki prestasi kerja yang baik	5	25,0	15	75,0

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai honorer, hanya terdapat 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan gaji yang dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari, hanya 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mendapatkan jaminan sosial yang adil dari instansi, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka sering mendapatkan

insentif dengan jumlah yang besar dari instansi, dan 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka akan mendapatkan insentif yang lebih banyak jika memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada finansial pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang diidentifikasi dengan pegawai tidak mendapatkan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Berdasarkan faktor sosial, sering terjadi konflik antar pegawai sehingga merusak interaksi dan hubungan sosial antar pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai honorer sangat ingin ikut serta di berbagai kegiatan agar mendapatkan insentif tambahan, tetapi kegiatan tidak dapat memasukkan semua pegawai honorer untuk ikut serta. Hal ini membuat sering terjadi iri hati dari pegawai lain yang tidak diikutsertakan sehingga menjadi pemicu adanya konflik.

Sering kali diedarkan rumor karena nepotisme, cari muka, dan lain-lain yang terkadang membuat hubungan pegawai honorer dapat renggang dengan pegawai lain. Hal ini membuat kerjasama tim antar pegawai menjadi kurang baik dan kekompakan antar rekan kerja cukup rendah. Termasuk hubungan sosial dan interaksi antar pegawai dengan atasan juga tidak terjalin akrab. Hal ini memicu rasa ketidakpuasan pegawai honorer dengan pekerjaannya.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai juga menunjukkan adanya masalah pada faktor sosial pegawai. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Sosial (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Pegawai memiliki rekan kerja yang selalu bersedia membantu pegawai tanpa diminta	9	45,0	11	55,0
2	Pegawai memiliki rekan kerja yang memiliki kemampuan kerjasama tim	8	40,0	12	60,0

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
	yang baik				
3	Pegawai tidak pernah mengalami konflik kerja terhadap rekan kerja yang lain	6	30,0	14	70,0
4	Pegawai diperlakukan secara adil oleh pimpinan	6	30,0	14	70,0

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai honorer, hanya terdapat 9 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki rekan kerja yang selalu bersedia membantu pegawai tanpa diminta, hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki rekan kerja yang memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah mengalami konflik kerja terhadap rekan kerja yang lain, dan 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada sosial pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang diidentifikasi dengan pegawai masih sering mengalami konflik kerja terhadap sesama rekan kerja yang lain.

Berdasarkan faktor psikologis, minat pegawai terhadap pekerjaan mereka sebenarnya cukup rendah karena status mereka sebagai honorer. Beban pekerjaan yang berat karena banyak pekerjaan PNS yang dilimpahkan ke mereka, waktu kerja yang terkadang lebih lama karena mereka dikejar tugas yang harus segera selesai, ancaman diberhentikan karena status honorer, dan gaji yang cukup kecil membuat pegawai honor tertekan secara psikologis sehingga mendorong pegawai untuk berhenti karena ketidakpuasan mereka. Seringnya terjadi konflik dengan rekan kerja dan atasan, dan diperparah ancaman diberhentikan dari pekerjaan membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan tenang dan tenteram.

Pegawai merasa tidak bahagia dalam bekerja. Keterampilan yang kurang memadai terutama bagi pegawai honor baru membuat mereka bekerja dengan lambat sehingga menambah tekanan secara psikologis. Hal ini memicu rasa ketidakpuasan pegawai. Dan mendorong pegawai tidak bersikap layaknya pegawai yang berprestasi karena tidak berniat untuk bekerja seterusnya di instansi untuk waktu yang lama.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai juga menunjukkan adanya masalah pada faktor psikologis pegawai. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Psikologis (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	%	Frek	P%
1	Pegawai memiliki minat yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya di perusahaan	5	25,0	15	75,0
2	Pegawai tidak merasa tertekan selama bekerja di perusahaan	4	20,0	16	80,0
3	Pegawai merasa memiliki bakat terhadap pekerjaan yang saat ini dipegang pegawai	6	30,0	14	14,0
4	Pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cukup mudah	8	40,0	12	60,0

Sumber: Oleh Peneliti (2023)

Hasil pra-survei pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai honorer, hanya terdapat 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki minat yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya di perusahaan, hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak merasa tertekan selama bekerja di perusahaan, hanya 6 orang pegawai yang setuju bahwa mereka merasa memiliki bakat terhadap pekerjaan yang saat ini dipegang pegawai, dan 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cukup mudah. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada psikologis pegawai

honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang diidentifikasi dengan pegawai masih sering mengalami konflik kerja terhadap sesama rekan kerja yang lain.

Berdasarkan berbagai fenomena yang berhasil diuraikan, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh dari faktor finansial, sosial, dan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Binjai ke dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Finansial, Sosial, dan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai”**. Adapun diharapkan penelitian ini mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang saat ini sedang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai menerima gaji yang kecil sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari
2. Pegawai masih sering mengalami konflik kerja terhadap sesama rekan kerja yang lain.
3. Pegawai merasa tertekan selama bekerja di perusahaan sehingga menurunkan kepuasan kerja
4. Pegawai yang kurang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga membuat semangat kerja menjadi rendah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini diharapkan tetap berfokus terhadap tujuan penelitian dan

tidak melebar, oleh karena itu dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- b. Seluruh pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai menjadi objek penelitian ini.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- b. Apakah faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- c. Apakah faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- d. Apakah faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui apakah faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- b. Mengetahui apakah faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- c. Mengetahui apakah faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- d. Mengetahui pengaruh apakah faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu Dinas Perhubungan Kota Binjai dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu,

penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dalam penelitian ini. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Agdhi Rahwana pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Faktor Finansial dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan kerja pegawai Universitas Perjuangan Tasikmalaya”. Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu kebutuhan faktor finansial (X_1), dan faktor sosial (X_2), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu faktor finansial (X_1), faktor sosial (X_2), dan faktor

psikologis (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: kepuasan kerja (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 22 orang dosen tetap yayasan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 22 dosen tetap sebagai responden. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 45 orang pegawai honorer, dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sehingga sampel yang diambil sebanyak 45 orang pegawai honorer.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan di tahun 2018, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di tahun 2023.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Universitas Perjuangan Tasikmalaya, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan dosen tetap Universitas Perjuangan Tasikmalaya, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Robbins (2021:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hal ini mengakibatkan setiap karyawan akan menilai pekerjaan yang mereka miliki dan memutuskan apakah mereka puas terhadap pekerjaan mereka atau tidak. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Menurut As'ad (2019:98) kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karyawan dengan tempat kerja mereka. Handoko (2019:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional

yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017:82-84):

1) Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Mekanisme pengawasan yang dilakukan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* pada karyawan.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang

sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

As'ad (2019:115-119) menjelaskan kepuasan kerja menunjukkan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1) Faktor Kepuasan Finansial

Faktor kepuasan finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Faktor kepuasan fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi

fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Faktor kepuasan sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor kepuasan psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Berdasarkan berbagai teori yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologis.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang

pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke megemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas

apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

As'ad (2019:102) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan karyawan terhadap rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya dari aspek moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Oleh karena itu, indikator kepuasan kerja terdiri dari :

1) Menyenangi Pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana dia menjurus, mengapa dia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. dia menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk

perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2016:123) menyebutkan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah :

1) *Turnover Intention* yang Rendah

Keinginan untuk berhenti bekerja yang rendah dan tidak berkeinginan menjadi pekerjaan lain.

2) Kehadiran yang Tinggi

Tingkat absensi yang rendah dan ketepatan waktu yang tinggi

dimana karyawan selalu berusaha hadir untuk bekerja.

3) Mematuhi Peraturan Perusahaan

Kesadaran karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

4) Tuntutan yang Rendah

Rendahnya tuntutan karyawan ke perusahaan yang mengindikasikan ketidakpuasan karyawan.

5) Kebanggaan atas Pekerjaannya

Kebanggaan karyawan atas pekerjaan yang dimiliki saat ini di perusahaan.

6) Semangat Kerja yang Tinggi

Semangat kerja yang tinggi dari karyawan saat bekerja di perusahaan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Faktor Finansial

a. Pengertian Faktor Finansial

Menurut Hariandja (2021:124), finansial sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar

mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Menurut Ivancevich & Matteson (2018:187), finansial adalah suatu balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter yang meliputi gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi, dan jaminan sosial.

Menurut Simamora (2018:157), finansial adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Senada dengan itu, menurut Sastrohadiwiryo (2021:76), finansial adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi (As'ad, 2019:115-119).

Finansial merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Finansial langsung merupakan finansial seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan Gain sharing. Pemberian Finansial dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah finansial dalam

bentuk uang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan finansial kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun Finansial dapat pula di berikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan juga sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan faktor finansial dalam penelitian ini adalah terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi.

b. Jenis-jenis Finansial

Imbalan dapat berbentuk intrinsik (internal) atau ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari finansial juga merupakan gambaran dari jenis-jenis imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat struktur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non-moneter. Dengan jenis Finansial bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari finansial langsung ini.

1) Gaji Pokok

Finansial dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai

gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang di definisikan berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan ini, orang-orang yang diberi gaji tetap menerima bayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

2) Gaji Variabel

Jenis lain gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana finansial berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham. Bonus dan insentif merupakan salah satu dari jenis gaji variabel (Mathis & Jackson, 2021:118-119)

a) Bonus

Karyawan individual mungkin menerima pembayaran finansial tambahan dalam bentuk bonus, berupa bayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Biasanya, bonus kurang memakan biaya untuk

pengusaha dibandingkan dengan kenaikan gaji lain karena tidak menjadi bagian gaji pokok.

b) Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji nya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c. Menetapkan Finansial

Menurut Sedarmayanti (2020:190) metode penetapan gaji maupun finansial adalah sebagai berikut :

1) Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

2) Kekuatan Serikat Buruh

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.

3) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga karyawan tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

4) Kebijakan Gaji dan Upah

Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada.

d. Indikator Faktor Finansial

Berdasarkan pendapat As'ad (2019:115-119) tentang faktor finansial, maka dapat ditetapkan indikator untuk mengukur faktor finansial berikut :

1) Sistem dan Besarnya Gaji

Sistem peningkatan gaji dan besaran gaji yang diterima oleh karyawan berdasarkan undang-undang yang berlaku dan biaya hidup karyawan.

2) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

3) Tunjangan

Tunjangan harian, bulanan, dan tahunan yang disediakan oleh perusahaan untuk diberikan kepada karyawan

4) Fasilitas yang diberikan

Kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan.

5) Promosi

Kesempatan karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Simamora (2018:164) menyebutkan secara garis besar terdapat dua indikator untuk mengukur faktor finansial, yaitu :

1) Finansial Langsung

Finansial ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.

2) Finansial Tidak Langsung

Finansial ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel faktor finansial dalam penelitian ini adalah finansial langsung dan finansial tidak langsung.

3. Faktor Sosial

a. Pengertian Faktor Sosial

Ivancevich & Matteson (2018:192) mengemukakan interaksi sosial adalah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Adapun Simamora (2018:172) mengemukakan interaksi sosial adalah hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok, maupun orang dengan kelompok manusia. Bentuknya tidak hanya bersifat kerjasama, tetapi juga berbentuk tindakan, persaingan, pertikaian dan sejenisnya.

Sastrohadiwiryono (2021:49) secara lebih mendalam menyatakan faktor sosial adalah proses individu satu dapat menyesuaikan diri secara auto plastis kepada individu yang lain, dimana dirinya dipengaruhi oleh diri yang lain. Individu yang satu dapat juga menyesuaikan diri secara auto plastis dengan individu lain, dimana individu yang lain itulah yang dipengaruhi oleh dirinya yang pertama.

As'ad (2019:115-119) mengemukakan bahwa faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor sosial dalam penelitian ini adalah Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

b. Aspek-aspek Interaksi Sosial

Sastrohadiwiryono (2021:51) mengemukakan aspek interaksi sosial yaitu :

1) Aspek Kontak Sosial

Merupakan peristiwa terjadinya hubungan sosial antara individu satu dengan lain. Kontak yang terjadi tidak hanya fisik tapi juga secara simbolik seperti senyum, jabat tangan. Kontak sosial dapat positif atau negatif. Kontak sosial negatif mengarah pada

suatu pertentangan sedangkan kontak sosial positif mengarah pada kerja sama.

2) Aspek Komunikasi

Komunikasi adalah menyampaikan informasi, ide, konsepsi, pengetahuan dan perbuatan kepada sesamanya secara timbal balik sebagai penyampai atau komunikator maupun penerima atau komunikan. Tujuan utama komunikasi adalah menciptakan pengertian bersama dengan maksud untuk mempengaruhi pikiran atau tingkah laku seseorang menuju ke arah positif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek interaksi sosial yang digunakan sebagai skala interaksi sosial yaitu kontak sosial dan komunikasi, dengan alasan kedua aspek sudah mencakup unsur-unsur dalam interaksi sosial serta dianggap dapat mewakili teori-teori yang lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Interaksi Sosial

Interaksi sosial secara umum dapat dipengaruhi oleh perkembangan konsep diri dalam seseorang, terkhusus lagi dalam hal individu memandang positif atau negatif terhadap dirinya, sehingga ada yang menjadi pemalu atau sebaliknya dan akibatnya kepada masalah hubungan interaksi sosialnya. Menurut Simamora (2018:164) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi interaksi sosial yaitu :

1) Jenis Kelamin

Kecenderungan laki-laki untuk berinteraksi dengan teman sebaya/sejawat lebih besar daripada perempuan.

2) Kepribadian *Extrovert*

Orang-orang *extrovert* lebih konformitas daripada introvert.

3) Besar Kelompok

Pengaruh kelompok menjadi makin besar bila besarnya kelompok semakin bertambah.

4) Keinginan untuk Mempunyai Status

Adanya dorongan untuk memiliki status inilah yang menyebabkan seseorang berinteraksi dengan sejawatnya, individu akan menemukan kekuatan dalam mempertahankan dirinya di dalam perebutan tempat atau status terlebih di dalam suatu pekerjaan.

5) Interaksi Orang Tua

Suasana rumah yang tidak menyenangkan dan tekanan dari orang tua menjadi dorongan individu dalam berinteraksi dengan teman sejawatnya.

6) Pendidikan

Pendidikan yang tinggi adalah salah satu faktor dalam mendorong individu untuk interaksi, karena orang yang berpendidikan tinggi mempunyai wawasan pengetahuan yang luas, yang mendukung dalam pergaulannya.

d. Bentuk-bentuk Interaksi Sosial

Interaksi sosial yang terjadi antara orang perorangan atau orang dengan kelompok mempunyai hubungan timbal balik dan dapat tercipta oleh adanya kontak sosial dan komunikasi yang menimbulkan berbagai

bentuk interaksi sosial. Sastrohadiwiryo (2021:47) mengemukakan bentuk-bentuk interaksi sosial itu meliputi :

1) Kerjasama

Adalah suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan dan ada unsur saling membantu satu sama lain.

2) Persaingan

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan tujuan untuk meniru atau melebihi apa yang dilakukan atau dimiliki oleh orang lain.

3) Konflik

Merupakan suatu ketegangan yang terjadi antara dua orang atau lebih karena ada perbedaan cara pemecahan suatu masalah.

4) Akomodasi

Suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mengurangi ketegangan, perbedaan, dan meredakan pertentangan dengan melakukan kompromi sehingga terjadi suatu kesepakatan dengan pihak lain yang bersangkutan. Akomodasi ini memiliki berbagai bentuk, yaitu:

- a) *Coercion*, merupakan bentuk akomodasi yang prosesnya dilakukan secara paksaan, terjadi bila individu yang satu lemah dibandingkan dengan individu yang lain dalam suatu perselisihan;
- b) *Compromise*, yaitu pengurangan tuntutan dari pihak-pihak

- yang terlibat pertentangan agar tercapai suatu penyelesaian;
- c) *Arbitration*, adalah suatu penyelesaian pertentangan dengan menghadirkan individu lain yang lebih tinggi kedudukannya untuk membantu menyelesaikan suatu perselisihan;
 - d) *Meditation*, yaitu penengah yang berfungsi hanya sebagai mediator, tapi tidak berwenang untuk memberi keputusan penyelesaian;
 - e) *Conciliation*, yaitu suatu usaha mempertemukan pihak yang berselisih agar tercapai persetujuan bersama. *Conciliation* sifatnya lebih lunak bila dibandingkan dengan *Coercion*;
 - f) *Toleration*, atau sering pula dinamakan *toleration-participation*, yaitu suatu bentuk akomodasi tanpa persetujuan formal, terkadang timbul secara tidak sadar dan tanpa direncanakan;
 - g) *Stalemate*, merupakan suatu akomodasi dimana pihak-pihak yang bertentangan karena mempunyai kekuatan seimbang berhenti.

e. Indikator Faktor Sosial

Berdasarkan pendapat dari As'ad (2019:115-119) yang mengemukakan bahwa faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. Maka dari pendapat tersebut, dapat diambil beberapa indikator untuk mengukur faktor sosial karyawan sebagai berikut :

1) Rekan Kerja yang Kompak

Rekan kerja yang menyenangkan dan saling mendukung dalam bekerja.

2) Kerjasama Tim

Kerja sama tim antar karyawan yang solid dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

3) Konflik

Sikap dalam menghadapi suatu ketegangan yang terjadi antara dua orang atau lebih karena ada perbedaan cara pemecahan suatu masalah.

4) Pimpinan yang Adil dan Bijaksana

Pemimpin yang tidak pilih kasih atau membeda-bedakan antar karyawan satu dengan yang lainnya.

5) Pengarahan dan Perintah yang Wajar

Tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan harus merupakan tugas yang masuk akal dan wajar sesuai dengan kemampuan karyawan.

Sastrohadiwiryono (2021:58) juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yang mengukur faktor sosial yaitu:

1) Pimpinan

Gaya kepemimpinan dan berbagai kebijakan yang diambil oleh pimpinan.

2) Rekan Kerja

Kerjasama tim, kekompakan, kekeluargaan dalam perusahaan,

serta kemampuan saling tolong menolong antar rekan kerja

3) Keluarga

Dukungan keluarga atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4) Peran atau Status

Peranan dan status karyawan dalam perusahaan memberikan pengaruh sosial yang besar terhadap diri karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel faktor sosial dalam penelitian ini adalah pimpinan, rekan kerja, keluarga, dan peran atau status.

4. Faktor Psikologis

a. Pengertian Faktor Psikologis

As'ad (2019:115-119) yang mengemukakan bahwa faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Psikologis berhubungan dengan kejiwaan karyawan sehingga faktor psikologis merupakan faktor-faktor kejiwaan karyawan.

Lamb (2020:143) menjelaskan faktor psikologis adalah cara yang digunakan untuk mengenali perasaan mereka, mengumpulkan dan menganalisis informasi, merumuskan pikiran dan pendapat dan mengambil tindakan. Sehingga faktor psikologis berhubungan dengan perasaan karyawan dimana cara yang digunakan menganalisa, merumuskan dan pengambilan tindakan berhubungan dengan kejiwaan dan perasaan karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang di maksud dengan faktor psikologis dalam penelitian ini adalah faktor

yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Pembagian Faktor Psikologis

Menurut Lamb (2020:144), terdapat empat faktor psikologis yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Motivasi

Menurut Nitisemito (2018:221), motivasi didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suatu kebutuhan dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpenuhi menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan yang ada dalam diri individu yang bersangkutan. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila dicapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke arah pengurangan tegangan. Perilaku yang termotivasi diprakarsai oleh pengaktifan kebutuhan atau pengenalan kebutuhan. Kebutuhan atau motif diaktifkan ketika ada ketidakcocokan yang memadai antara keadaan aktual dengan keadaan yang diinginkan. Konsumen selalu dihadapkan pada persoalan biaya atau

pengorbanan yang akan dikeluarkan dan seberapa penting produk yang dibutuhkan dan diinginkan. Oleh karena itu konsumen akan dihadapkan pada persoalan motivasi atau pendorong.

2) Persepsi

Seseorang yang termotivasi siap untuk bertindak. Bagaimana seseorang yang termotivasi bertindak akan dipengaruhi oleh persepsinya terhadap situasi tertentu. Menurut Kotler & Armstrong (2021:198) Persepsi adalah proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk memilih, mengorganisasi dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti. Persepsi setiap orang terhadap suatu objek akan berbeda-beda.

Oleh karena itu persepsi memiliki sifat subjektif. Persepsi yang akan dibentuk oleh seseorang dipengaruhi oleh pikiran dan lingkungan sekitarnya. Selain itu satu hal yang perlu diperhatikan dari persepsi adalah bahwa persepsi secara substansial bisa sangat berbeda dengan realitas. Orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atas objek yang sama karena tiga proses persepsi: perhatian selektif, distorsi selektif dan ingatan selektif (Kotler & Armstrong, 2021:199).

a) Perhatian Selektif

Orang terlibat kontak dengan rangsangan yang sangat banyak setiap hari. Tantangan yang sesungguhnya adalah menjelaskan rangsangan mana yang akan diperhatikan oleh

orang-orang. Ada beberapa temuan antara lain: orang lebih cenderung memperhatikan rangsangan yang berhubungan dengan kebutuhan saat ini dan orang lebih cenderung memperhatikan rangsangan yang mereka antisipasi.

b) Distorsi Selektif

Bahkan rangsangan yang telah mendapatkan perhatian tidak selalu muncul di pikiran orang persis seperti yang diinginkan oleh penciptanya. Distorsi selektif adalah kecenderungan orang untuk mengubah informasi menjadi bermakna pribadi dan menginterpretasikan informasi itu dengan cara yang akan mendukung pra-konsepsi mereka.

c) Ingatan/Retensi Selektif

Orang akan melupakan banyak hal yang mereka pelajari namun cenderung akan mengingat informasi yang menyokong pandangan dan keyakinan mereka. Karena adanya ingatan selektif, kita cenderung akan mengingat hal-hal baik yang disebutkan tentang produk yang bersaing.

3) Pembelajaran

Menurut Kotler & Armstrong (2021:201)., Pembelajaran adalah perubahan yang relatif bersifat tetap, yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman. Dari definisi ini didapat pengertian bahwa pembelajaran konsumen adalah suatu proses, jadi pembelajaran ini secara terus menerus berlangsung dan berubah sebagai akibat dari pengetahuan yang diperoleh (dengan membaca, diskusi, observasi atau berpikir) atau dari pengalaman yang sebenarnya.

Sebagian besar perilaku manusia adalah hasil dari belajar. Dalam mengkonsumsi produk konsumen akan mempertimbangkan manfaat yang bisa diperolehnya. Oleh karena itu, kualitas produk sangat menentukan apakah konsumen akan memberikan respon positif atau negatif. Respon positif akan terjadi ketika konsumen merasa puas, akibatnya probabilitas konsumen melakukan pembelian ulang semakin tinggi. Sementara itu konsumen akan memberikan respon negatif jika respon atas tindakannya itu tidak memuaskan.

4) Keyakinan dan Sikap

Menurut Kotler & Armstrong (2021:204), keyakinan (*belief*) adalah pemikiran deskriptif yang dipegang seseorang tentang sesuatu. Sedangkan sikap (*attitude*) adalah evaluasi dalam waktu lama tentang yang disukai atau tidak disukai seseorang, perasaan emosional, dan kecenderungan tindakan terhadap beberapa objek atau ide. Menurut Kotler & Armstrong (2021:207) sikap adalah evaluasi, perasaan emosional dan kecenderungan tindakan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dan bertahan lama dari seseorang terhadap suatu objek atau gagasan. Orang memiliki sikap terhadap hampir semua hal. Sikap menempatkan semua itu ke dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau tidak menyukai suatu objek, bergerak mendekati atau menjauhi objek tersebut. Sikap menyebabkan orang-orang berperilaku secara cukup konsisten terhadap objek serupa. Setelah sikap terbentuk, hal ini akan tersimpan dalam

memori jangka panjang mereka. Pada keadaan seperti ini, orang-orang menggunakan sikap untuk membantunya berinteraksi secara lebih efektif dengan lingkungannya.

c. Indikator Faktor Psikologis

Berdasarkan pendapat dari As'ad (2019:115-119) yang mengemukakan bahwa faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Maka dapat diambil beberapa indikator pengukuran faktor psikologis sebagai berikut:

1) Minat

Minat karyawan terhadap tugas dan pekerjaan yang dimiliki.

2) Ketentraman dalam Bekerja

Ketenangan dan ketentraman yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

3) Sikap terhadap Kerja

Sikap karyawan dalam bekerja sehari-hari.

4) Bakat

Bakat alami yang ada pada diri karyawan yang dapat membantu menyelesaikan tugas karyawan.

5) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang mendukung pekerjaan yang dimiliki.

Lamb (2020:147) mengemukakan bahwa indikator dalam mengukur faktor psikologis karyawan dapat menggunakan faktor-faktor psikologis itu sendiri yang terdiri dari :

1) Motivasi

Pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

2) Persepsi

Proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk memilih, mengorganisasi dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti.

3) Pembelajaran

Perubahan yang relatif bersifat tetap, yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman.

4) Keyakinan Sikap

Pemikiran deskriptif yang dipegang seseorang tentang sesuatu. Sedangkan sikap (*attitude*) adalah evaluasi dalam waktu lama tentang yang disukai atau tidak disukai seseorang, perasaan emosional, dan kecenderungan tindakan terhadap beberapa objek atau ide.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel faktor psikologis dalam penelitian ini adalah motivasi, persepsi, pembelajaran, dan keyakinan sikap.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini :

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
1	Qanita Nawra Ganna & Ima	Pengaruh Kesejahteraan	Kesejahteraan Psikologis	Kepuasan Kerja	Regresi Linear	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
	Fitri Sholichah (2022)	Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada Karyawan PT. X	(Psychological Well-Being)		Berganda	terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis karyawan PT. X dengan kepuasan kerja
2	Maulidhatun Khasanah (2021)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Rumah Safety Banjarbaru	Faktor Sosial, Faktor Kepuasan Psikologi, Faktor Lingkungan Kerja, dan Faktor Semangat Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian menunjukkan Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Faktor Sosial, Faktor Kepuasan Psikologi, Faktor Lingkungan Kerja, dan Faktor Semangat Kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Muhammad Tino (2021)	Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan	Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik dan Psychology	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Faktor Finansial, kompensasi non finansial, sosial, fisik, sosial Dan Psychology berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Industri Kerajinan Tas jaya Sakura Lamongan
4	Sholikhah, Marisa Andriani, & Hania Aminah (2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja
5	Maya Dhewi Restanti, Ardi Paminto, & Michael	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta	Kompetensi Intelektual dan Emosional	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi emosional,

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
	Michael (2020)	Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru	serta Sosial			dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Secara parsial, emosional intelektual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Diikuti kompetensi intelektual, dan kompetensi sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
6	Dwi Satiyono dan Tri Bodroastuti (2019)	Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantia Djaja Semarang)	Faktor Individu, Faktor Sosial, Faktor Utama Dalam Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, faktor sosial, dan faktor utama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.
7	Kusuma Agdhi Rahwana (2018)	Pengaruh Faktor Finansial Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Perjuangan Tasikmalaya	Faktor Finansial, Faktor Sosial.	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor finansial dan faktor sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Perjuangan Tasikmalaya
8	Endang Hendrayanti (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi	Faktor Sosial, Finansial, dan Psikologis	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sosial, finansial, dan psikologis baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Sudati Nur Sarfiah (2016)	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur,	Faktor Psikologis, Sosial dan Keuangan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis, sosial dan keuangan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil
		Prambanan Dan Ratu Boko (Persero) Tahun 2014				terhadap kepuasan kerja
10	Syahrudin (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarín	Faktor Finansial, Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Psikologis.	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Balitbangkes dalam Rusiadi (2017:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Hubungan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

As'ad (2019:115-119) menjelaskan bahwa faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan

besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi. Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Faktor finansial merupakan faktor yang sangat penting mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana finansial yang mencukupi kebutuhan karyawan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

As'ad (2019:115-119) menjelaskan bahwa faktor finansial adalah salah satu faktor yang memberikan kepuasan kerja, dimana faktor finansial tersebut meliputi: sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya. Sehingga semakin besar finansial yang diterima oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah, Andriani, & Aminah (2020), Hendrayanti (2017), dan Syaharuddin (2016) yang menunjukkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

As'ad (2019:115-119) mengemukakan bahwa faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, hal ini meliputi: rekan kerja yang kompak, kerjasama tim, konflik, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan pengarahan dan perintah yang wajar. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. Faktor sosial merupakan salah satu faktor yang berhubungan

tercapainya kepuasan kerja seorang karyawan. Dimana faktor sosial berhubungan dengan adanya interaksi sosial yang baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

As'ad (2019:115-119) menjelaskan bahwa faktor sosial menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana faktor sosial tersebut meliputi: interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Restanti, Paminto, & Michael (2020), Satiyono & Bodroastuti (2019), & Rahwana (2018) yang menunjukkan bahwa faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

As'ad (2019:115-119) yang mengemukakan bahwa faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

As'ad (2019:115-119) menjelaskan bahwa faktor psikologis mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena adanya minat yang tinggi dari karyawan, adanya ketentraman dalam bekerja maupun sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganna & Sholichah (2022), Khasanah (2021), dan Syaharuddin (2016) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

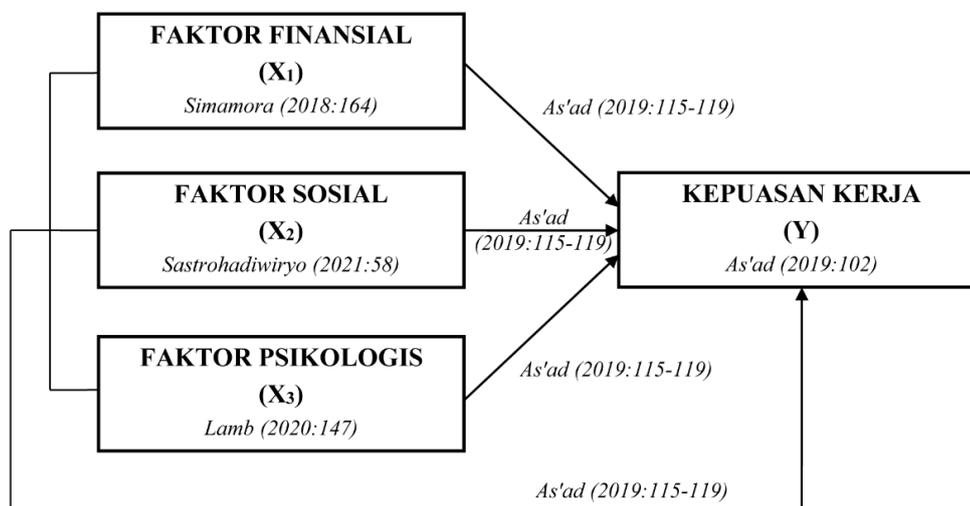
4. Hubungan Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

As'ad (2019:98) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh beberapa hal yang meliputi: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. As'ad (2019:115-119) menjelaskan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja :

- 1) Faktor psikologis, meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, meliputi: interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor finansial meliputi sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya.

Sehingga berdasarkan teori ini, maka secara simultan faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya ketiga faktor ini, maka kepuasan kerja karyawan akan terbentuk dan mempengaruhi besar dan kecilnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tino (2021), Hendrayanti (2017), dan Sarfiah (2016) yang menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2023)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2018:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu :

- H₁ Faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₂ Faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₃ Faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai.
- H₄ Faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Manullang & Pakpahan (2018:19) menjelaskan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan paradigma asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No.330, Kebun Lada, Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20749.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Jan-Mar 2023	Apr-Mei 2023	Jun-Jul 2023	Agt-Sept 2023	Okt-Nov 2023	Des 2023 - Jan 2024
1	Observasi Awal	■					
2	Pengajuan Judul	■					
3	Penulisan Proposal	■	■				
4	Revisi dan Evaluasi Proposal		■				
5	Seminar Proposal		■				
6	Persiapan Instrumen		■				
7	Pengumpulan Data		■				
8	Pengolahan Data			■			
9	Analisis dan Evaluasi			■			
10	Penulisan Skripsi			■	■		
11	Bimbingan dan Revisi Skripsi				■		

No	Kegiatan	Jan-Mar 2023	Apr-Mei 2023	Jun-Jul 2023	Agt-Sept 2023	Okt-Nov 2023	Des 2023 - Jan 2024
12	Seminar Hasil						
13	Revisi dan Evaluasi Seminar Hasil						
14	Sidang Meja Hijau						

Sumber: Oleh Penulis (2023)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang bertugas di Dinas Perhubungan Kota Binjai yang saat ini berjumlah 45 orang pegawai honorer.

2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2018:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang & Pakpahan (2018:71) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak populasi. Dimana teknik sampling ini dikenal dengan sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena ini jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai honorer.

3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini berjenis data primer. Manullang & Pakpahan (2018:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data

primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang & Pakpahan (2018:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya adalah data primer. Sedangkan jenis data pada penelitian ini berdasarkan bentuknya adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau nominal. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah (Manullang & Pakpahan, 2018:36). Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

b. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat (Manullang &

Pakpahan, 2018:36). Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah :

- 1) Faktor Finansial (X_1)
- 2) Faktor Sosial (X_2)
- 3) Faktor Psikologis (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. As'ad (2019:98)	1.Menyenangi Pekerjaannya 2.Mencintai Pekerjaannya 3.Moral Kerja 4.Kedisiplinan 5.Prestasi Kerja As'ad (2019:102)	1.Orang yang menyadari betul arah ke mana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. 2.Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya 3.Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				<p>yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan keuangan</p> <p>4. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.</p> <p>5. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu</p>	
2	Faktor Finansial (X ₁)	<p>Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu</p> <p>Simamora (2018:157)</p>	<p>1. Finansial Langsung</p> <p>2. Finansial Tidak Langsung</p> <p>Simamora (2018:164)</p>	<p>1. Finansial ini terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.</p> <p>2. Finansial ini meliputi beragam imbalan atau tunjangan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium</p>	Likert
3	Faktor Sosial (X ₂)	<p>Proses individu satu dapat menyesuaikan diri secara auto plastis kepada individu yang lain, dimana dirinya dipengaruhi oleh diri yang lain.</p> <p>Sastrohadiwiryo (2021:49)</p>	<p>1. Pimpinan</p> <p>2. Rekan Kerja</p> <p>3. Keluarga</p> <p>4. Peran atau Status</p> <p>Sastrohadiwiryo (2021:58)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan dan berbagai kebijakan yang diambil oleh pimpinan.</p> <p>2. Kerjasama tim, kekompakan, kekeluargaan dalam perusahaan, serta kemampuan saling tolong menolong antar rekan kerja</p> <p>3. Dukungan keluarga atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.</p> <p>4. Peranan dan status karyawan dalam perusahaan memberikan pengaruh sosial yang besar terhadap diri karyawan..</p>	Likert
4	Faktor Psikologis (X ₃)	<p>Cara yang digunakan untuk mengenali perasaan mereka, mengumpulkan dan menganalisis informasi, merumuskan pikiran</p>	<p>1. Motivasi</p> <p>2. Persepsi</p> <p>3. Pembelajaran</p> <p>4. Keyakinan Sikap</p> <p>Lamb (2020:147)</p>	<p>1. Pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>2. Proses yang digunakan oleh</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		dan pendapat dan mengambil tindakan. Lamb (2020:143)		seseorang individu untuk memilih, mengorganisasi dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti. 3. Perubahan yang relatif bersifat tetap, yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman 4. Pemikiran deskriptif yang dipegang seseorang tentang sesuatu. Sedangkan sikap (attitude) adalah evaluasi dalam waktu lama tentang yang disukai atau tidak disukai seseorang, perasaan emosional, dan kecenderungan tindakan terhadap beberapa objek atau ide.	

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2023)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang & Pakpahan (2018:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang & Pakpahan (2018:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.5 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/*Quisioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji

dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang & Pakpahan (2018:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang & Pakpahan (2018:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0,30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0,30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang & Pakpahan (2018:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Manullang & Pakpahan (2018:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi :

a. Uji Normalitas

Manullang & Pakpahan (2018:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut :

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

(2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang & Pakpahan (2018:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Manullang & Pakpahan (2018:198) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu

model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2018:199)

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:199) ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu :

- 1) *Tolerance value* < 0,10 dan *VIF* > 10 artinya variabel memiliki masalah multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10 artinya variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus :

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai *VIF* dapat dicari dengan rumus :

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang & Pakpahan (2018:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang & Pakpahan (2018:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang & Pakpahan (2018:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kepuasan Kerja

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Faktor Finansial

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Faktor Sosial

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Faktor Psikologis

X_1 = Variabel Bebas Faktor Finansial

X_2 = Variabel Bebas Faktor Sosial

X_3 = Variabel Bebas Faktor Psikologis

e = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2018:210).

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara parsial, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang & Pakpahan (2018:209).

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan secara simultan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas faktor finansial (X_1), faktor sosial (X_2), dan

faktor psikologis (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

- 2) H_a : minimal $1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas faktor finansial (X_1), faktor sosial (X_2), dan faktor psikologis (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F menggunakan aturan sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang & Pakpahan (2018:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini :

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Dinas Perhubungan Kota Binjai

Pada masa Orde Baru atau sebelum munculnya reformasi, urusan perhubungan diatur oleh Pemerintah Pusat di bawah naungan Departemen Perhubungan. Sejak reformasi, dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah. Dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi di Indonesia, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah. Pada hakekatnya perubahan mendasar dikeluarkannya peraturan perundang-undangan tersebut mengandung tiga paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia yaitu demokratisasi, Pemberdayaan Daerah dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat, dan berimplikasi terhadap semakin luasnya kewenangan Pemerintah Kota Binjai.

Di dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 secara tegas menetapkan keberadaan Daerah Otonom, yang penyelenggaraannya secara bulat dan utuh dilaksanakan di daerah Kabupaten dan Kota dan pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737).

Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri serta berdasarkan aspirasi masyarakat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perspektif jangka panjang ketiga paradigma tersebut diharapkan menjadi landasan untuk mewujudkan suatu pemerintah Daerah yang bercirikan Good Governance yang lebih Kompetitif, Terbuka, Demokratis dengan aparatur Negara yang Bersih, serta tanggung jawab dan profesional dalam masing-masing bidangnya, sehingga mempercepat proses tercapainya masyarakat yang lebih beradab (Civilized Society) sebagai bagian integral dan sistem dan proses pembangunan daerah.

Sejalan dengan hal tersebut maka untuk mampu mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat dimaksud diperlukan dukungan aparatur yang memiliki profesional, adaptif responsif, tanggap dan aspiratif serta pembiayaan yang memadai, peralatan/sarana yang lengkap dengan organisasi dan manajemen yang kondusif di tingkat daerah. Maka sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, serta efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah daerah perlu ditingkatkan.

Peningkatan tersebut dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, propinsi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan

global dengan memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada daerah disertai pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintah negara, maka ditetapkan dan disahkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan pelimpahan kewenangan daerah berarti pihak yang mengatur urusan perhubungan diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

b. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Adapun Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai sebagai berikut :

1) Visi

Terwujudnya sistem pelayanan transportasi perkotaan yang aman, tertib, selamat dan lancar serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

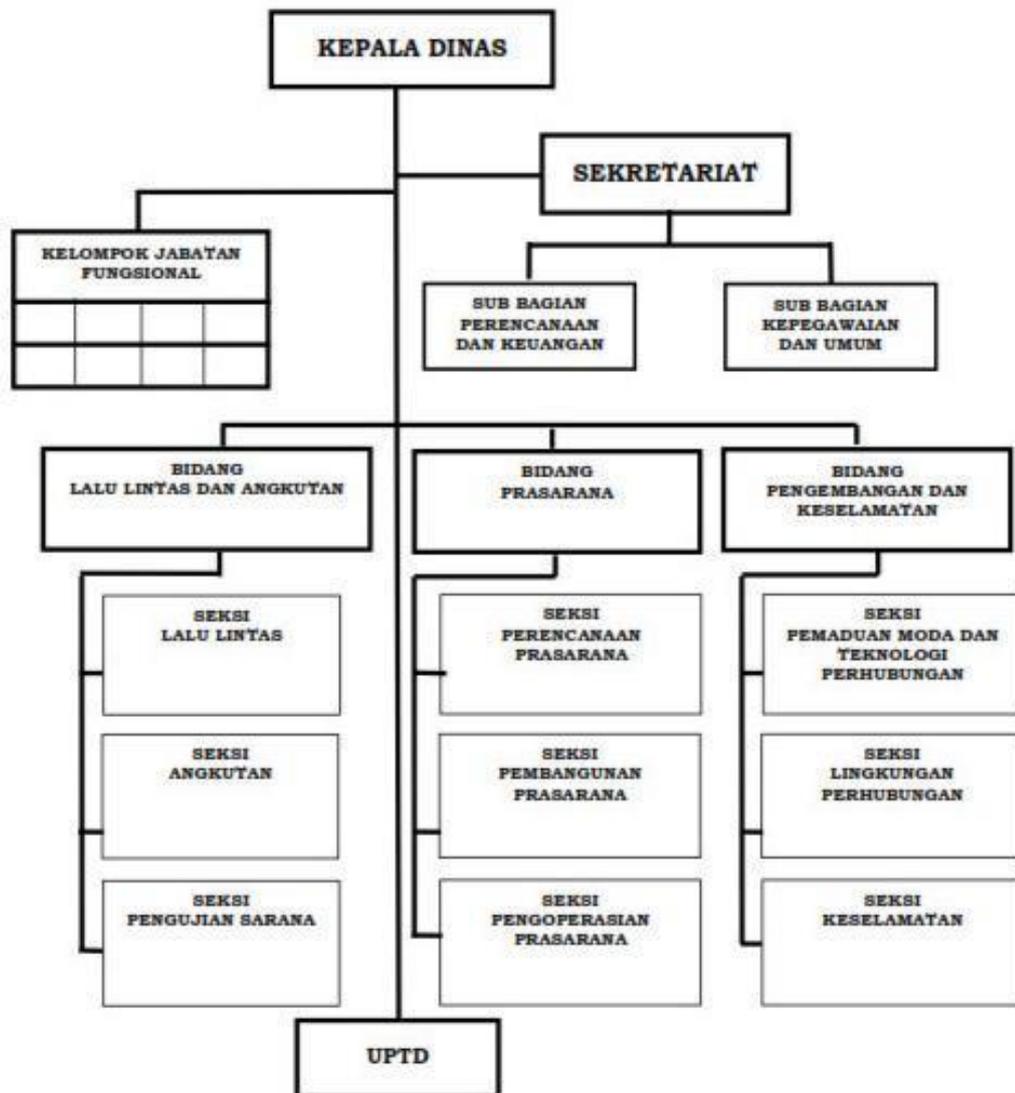
2) Misi

Misi Dinas Perhubungan Kota Binjai dalam rangka mewujudkan perencanaan yang lebih inovatif adalah melalui:

- a) Meningkatkan sumber daya manusia aparatur di Bidang Perhubungan.
- b) Menyelenggarakan angkutan umum yang aman, nyaman dan berkualitas serta berwawasan lingkungan.
- c) Meningkatkan sarana dan prasarana perhubungan dalam menunjang perekonomian masyarakat.
- d) Meningkatkan pengawasan dan pelayanan menuju pelayanan prima.

c. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Struktur Organisasi dari Dinas Perhubungan Kota Binjai dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Binjai

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Binjai (2023)

Tupoksi dari masing-masing jabatan pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut :

1) Kepala Dinas

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Dinas Perhubungan Kota Binjai meliputi pengelolaan, pengembangan, dan penyelenggaraan

sektor transportasi dalam wilayah kota. Ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan serta program di bidang transportasi. Kepala Dinas Perhubungan juga bertanggung jawab dalam koordinasi antara sektor publik dan swasta, pengelolaan anggaran, pemeliharaan infrastruktur transportasi, pengawasan keselamatan dan keamanan transportasi, serta pelayanan masyarakat terkait transportasi. Tujuannya adalah mengoptimalkan sistem transportasi dalam kota, meningkatkan mobilitas, dan mendukung pertumbuhan berkelanjutan serta keamanan transportasi bagi warga Kota Binjai.

2) Sekretariat

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Binjai mencakup pengelolaan administrasi, pengarsipan, pengkoordinasian, dan penyiapan dokumen serta informasi terkait kegiatan dan kebijakan di sektor transportasi. Ini juga melibatkan pemberian dukungan teknis dan administratif kepada pimpinan serta unit kerja di dalam dinas. Sekretariat bertanggung jawab untuk memfasilitasi pertemuan, koordinasi internal dan eksternal, serta penyediaan data dan laporan. Tujuannya adalah memastikan kelancaran operasional Dinas Perhubungan, mendukung pengambilan keputusan yang tepat, dan memastikan arus informasi yang efisien dalam lingkup transportasi di Kota Binjai.

3) Bidang Lalu Lintas dan Angkutan

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Bidang Lalu Lintas dan Angkutan di Dinas Perhubungan Kota Binjai melibatkan perencanaan,

pengelolaan, dan pengawasan terhadap lalu lintas dan sistem angkutan di kota. Ini mencakup pengaturan perparkiran, pengendalian lalu lintas, pemantauan penerapan peraturan lalu lintas, serta pengelolaan rute dan operasional angkutan umum. Bidang ini juga bertugas dalam pengaturan dan perizinan angkutan barang dan penumpang, serta peningkatan keselamatan dan keamanan lalu lintas. Tujuannya adalah mengoptimalkan alur lalu lintas, meningkatkan mobilitas, dan menjaga keselamatan dalam sistem transportasi kota Binjai.

4) Bidang Prasarana

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Bidang Prasarana di Dinas Perhubungan Kota Binjai meliputi perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, dan pengelolaan infrastruktur transportasi. Ini mencakup jalan, jembatan, terminal, dan sarana transportasi lainnya. Bidang ini bertanggung jawab untuk memastikan kondisi infrastruktur yang baik, sesuai standar keselamatan, dan memadai dalam mendukung mobilitas. Hal ini juga melibatkan kerjasama dengan pihak terkait, pengawasan konstruksi, serta pemantauan kondisi infrastruktur secara berkala. Tujuannya adalah untuk menyediakan prasarana transportasi yang efisien, aman, dan nyaman bagi warga kota Binjai.

5) Bidang Pengembangan dan Keselamatan

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Bidang Pengembangan dan Keselamatan di Dinas Perhubungan Kota Binjai meliputi perencanaan strategis, pengembangan kebijakan, serta penerapan program untuk meningkatkan keselamatan transportasi. Ini termasuk

pengawasan aspek teknis, sertifikasi kendaraan, dan pelatihan pengemudi. Bidang ini juga mengkoordinasikan program keselamatan di jalan, pemantauan kecelakaan, serta analisis data untuk perbaikan sistem. Selain itu, bidang ini terlibat dalam pengembangan inovasi dan teknologi di bidang transportasi. Tujuannya adalah meminimalkan risiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan transportasi yang lebih aman dan efisien di kota Binjai.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dari Kelompok Jabatan Fungsional di Dinas Perhubungan Kota Binjai mencakup penerapan keahlian khusus dalam bidang transportasi. Ini melibatkan analisis kebijakan, penelitian, pengembangan program, serta penyediaan saran teknis terkait operasional dan manajemen transportasi. Kelompok ini juga terlibat dalam penyusunan regulasi, pengawasan, serta evaluasi implementasi kebijakan dan program di sektor transportasi. Tujuannya adalah memastikan peningkatan efisiensi, kualitas, dan keselamatan dalam sistem transportasi kota Binjai, sekaligus memberikan kontribusi keahlian yang lebih mendalam dalam mendukung tujuan dinas perhubungan.

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 45 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. dari

hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa frekuensi identitas diri dari responden yang terdiri dari :

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	19	42,2
Wanita	26	57,8
Total	45	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, 19 orang responden (42,2%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 26 orang responden (57,8%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 57,8%.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 21 Tahun	3	6,7
21-25 Tahun	15	33,3
26-30 Tahun	11	24,4
31-35 Tahun	8	17,8
36-40 Tahun	5	11,1
41-45 Tahun	2	4,4
Di Atas 45 Tahun	1	2,2
Total	45	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 3 orang responden (6,7%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 15 orang responden (33,3%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 11 orang responden (24,4%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 8 orang responden (17,8%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 5 orang responden (11,1%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 2 orang responden (4,4%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, dan 1 orang responden (2,2%) berusia di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai berusia 21-25 tahun dengan persentase sebesar 33,3%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	11	24,4
D3	3	6,7
S1	31	68,9
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	45	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 11 orang responden (24,4%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 orang responden (6,7%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 31 orang responden (68,9%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak seorang pun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer pada Dinas Perhubungan

Kota Binjai berpendidikan terakhir Strata-1 dengan persentase sebesar 68,9%.

d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 1 Tahun	2	4,4
1 - 2 Tahun	13	28,9
3 - 4 Tahun	10	22,2
5 - 6 Tahun	9	20,0
7 - 8 Tahun	7	15,6
Di Atas 8 Tahun	4	8,9
Total	45	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 2 orang responden (4,4%) yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 13 orang responden (28,9%) yang telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 10 orang responden (22,2%) yang telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 9 orang responden (20,0%) yang telah bekerja selama 5 sampai 6 tahun, 7 orang responden (15,6%) yang telah bekerja selama 7 sampai 8 tahun, dan sisanya 4 orang responden (8,9%) yang telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai telah bekerja selama 1-2 tahun dengan persentase sebesar 28,9%.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Gadis/Lajang	20	44,4
Menikah	25	55,6
Total	45	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari total 45 responden, terdapat 20 orang responden (44,4%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, dan sisanya 25 orang responden (55,6%) yang telah menikah. Hal ini menunjukkan mayoritas pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai berstatus telah menikah dengan persentase sebesar 55,6%.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pernyataan yang diberikan pada kuesioner hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pernyataan tersebut masing-masing memiliki bobot nilai yang diukur dalam skala Likert :

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban sebagai berikut :

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel. Oleh karena itu, setiap pernyataan memiliki frekuensi jawaban yang berbeda-beda dikarenakan ragam jawaban yang diperoleh dari responden juga berbeda-beda. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan pada masing-masing variabel penelitian :

a. Faktor Finansial (X_1)

Indikator dalam faktor finansial terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu : Finansial Langsung dan Finansial Tidak Langsung.

1) Finansial Langsung

Terdapat empat buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X_{11} , pernyataan X_{12} , pernyataan X_{13} , dan pernyataan X_{14} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{11} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{11}

Pernyataan X_{11}					
“Pegawai mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya secara rutin”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Netral	6	13,3	13,3	20,0
	Setuju	21	46,7	46,7	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang

memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{11} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya secara rutin.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{12} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{12}

Pernyataan X_{12} “Pegawai mendapatkan gaji yang dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	17,8
	Netral	8	17,8	17,8	35,6
	Setuju	19	42,2	42,2	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,6222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 19 orang responden (42,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{12} dengan rata-rata jawaban sebesar 3,6222 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mendapatkan gaji yang dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{13} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{13}

Pernyataan X_{13}					
“Pegawai mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya dengan jumlah yang cukup besar”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Netral	8	17,8	17,8	31,1
	Setuju	17	37,8	37,8	68,9
	Sangat Setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 17 orang responden (37,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (31,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya dengan jumlah yang cukup besar.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{14} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₁₄

Pernyataan X₁₄ “Pegawai mendapatkan insentif dengan jumlah yang memuaskan dari instansi”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	6	13,3	13,3	24,4
	Setuju	24	53,3	53,3	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 24 orang responden (53,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mendapatkan insentif dengan jumlah yang memuaskan dari instansi.

2) **Finansial Tidak Langsung**

Terdapat empat buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₁₅, pernyataan X₁₆, pernyataan X₁₇, dan pernyataan X₁₈. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₁₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₁₅

Pernyataan X₁₅					
“Pegawai mendapatkan jaminan sosial yang sangat baik dari instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	8,9
	Netral	5	11,1	11,1	20,0
	Setuju	21	46,7	46,7	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₁₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0222 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang mendapatkan jaminan sosial yang sangat baik dari instansi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₁₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₁₆

Pernyataan X₁₆					
“Pegawai mendapatkan jaminan hari tua yang sangat baik dari instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Netral	4	8,9	8,9	22,2
	Setuju	19	42,2	42,2	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 19 orang responden (42,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₁₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan pegawai benar-benar mendapatkan jaminan hari tua yang sangat baik dari instansi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₁₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₁₇

Pernyataan X₁₇					
“Pegawai diberikan fasilitas yang lengkap oleh instansi dalam bekerja”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	5	11,1	11,1	22,2
	Setuju	22	48,9	48,9	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 22 orang responden (48,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₁₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9333 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang diberikan fasilitas yang lengkap oleh instansi dalam bekerja.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{18} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{18}

Pernyataan X_{18}					
“Pegawai diberikan fasilitas kerja yang selalu berfungsi dengan baik”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	6	13,3	13,3	17,8
	Netral	5	11,1	11,1	28,9
	Setuju	20	44,4	44,4	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 20 orang responden (44,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (26,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang diberikan fasilitas kerja yang selalu berfungsi dengan baik.

b. Faktor Sosial (X_2)

Indikator dalam pengukuran faktor sosial terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: Pimpinan, Rekan Kerja, Keluarga, dan Peran atau Status.

1) Pimpinan

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₂₁ dan pernyataan X₂₂. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₁

Pernyataan X ₂₁ "Pegawai diperlakukan secara adil oleh pimpinan"					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	11,1
	Netral	5	11,1	11,1	22,2
	Setuju	21	46,7	46,7	68,9
	Sangat Setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9111			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (31,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9111 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang diperlakukan secara adil oleh pimpinan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₂

Pernyataan X₂₂					
“Pegawai merasa pimpinan mampu mengambil berbagai keputusan yang bijaksana yang membawa dampak positif”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	8,9
	Netral	7	15,6	15,6	24,4
	Setuju	19	42,2	42,2	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 19 orang responden (42,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang merasa pimpinan mampu mengambil berbagai keputusan yang bijaksana yang membawa dampak positif.

2) Rekan Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₂₃ dan pernyataan X₂₄. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₃

Pernyataan X₂₃ “Pegawai memiliki rekan kerja yang perhatian dan ramah”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Netral	13	28,9	28,9	35,6
	Setuju	13	28,9	28,9	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9111			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9111 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki rekan kerja yang perhatian dan ramah.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₄

Pernyataan X₂₄ “Pegawai memiliki rekan kerja yang selalu bersedia membantu tanpa diminta”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	15,6
	Netral	3	6,7	6,7	22,2
	Setuju	22	48,9	48,9	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 22 orang responden (48,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki rekan kerja yang selalu bersedia membantu tanpa diminta.

3) Keluarga

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₂₅ dan pernyataan X₂₆. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₅

Pernyataan X₂₅					
“Pegawai didukung penuh oleh keluarga untuk terus bekerja di instansi ini”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8,9	8,9	8,9
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	20,0
	Netral	3	6,7	6,7	26,7
	Setuju	19	42,2	42,2	68,9
	Sangat Setuju	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden terdapat 19 orang responden (42,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 14 orang responden (31,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7556 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang didukung penuh oleh keluarga untuk terus bekerja di instansi ini.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₆

Pernyataan X₂₆					
“Pegawai merasa bahwa keluarga mereka bangga dengan pekerjaannya saat ini”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	1	2,2	2,2	4,4
	Netral	2	4,4	4,4	8,9
	Setuju	21	46,7	46,7	55,6
	Sangat Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,2889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 20 orang responden (44,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2889 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan pegawai benar-benar merasa bahwa keluarga mereka bangga dengan pekerjaannya saat ini.

4) Peran atau Status

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₂₇ dan pernyataan X₂₈. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₇

Pernyataan X₂₇					
“Pimpinan tidak pernah memberikan perintah atau tugas yang berlebihan dan tidak wajar di luar dari kemampuan pegawai honor”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	5	11,1	11,1	22,2
	Setuju	25	55,6	55,6	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 25 orang responden (55,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₂₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pimpinan memang tidak pernah memberikan perintah atau tugas yang berlebihan dan tidak wajar di luar dari kemampuan pegawai honor.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₂₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₂₈

Pernyataan X₂₈					
“Pimpinan memberikan perintah dan tugas yang adil terhadap pegawai honor”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Netral	7	15,6	15,6	22,2
	Setuju	25	55,6	55,6	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9111			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 25 orang responden (55,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{28} dengan pernyataan X_{28} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9111 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pimpinan memang memberikan perintah dan tugas yang adil terhadap pegawai honor.

c. Faktor Psikologis (X_3)

Indikator dalam pengukuran faktor psikologis terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: Motivasi, Persepsi, Pembelajaran, dan Keyakinan Sikap.

1) Motivasi

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X_{31} dan pernyataan X_{32} . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{11} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{31}

Pernyataan X_{31}					
“Pegawai memiliki minat yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya di instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	6	13,3	13,3	15,6
	Netral	5	11,1	11,1	26,7
	Setuju	15	33,3	33,3	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 18 orang responden (40,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki minat yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya di instansi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₂

Pernyataan X₃₂					
“Minat pegawai terhadap pekerjaan sangat membantu pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	7	15,6	15,6	26,7
	Setuju	17	37,8	37,8	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 17 orang responden (37,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₄₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan minat pegawai

terhadap pekerjaan memang sangat membantu pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2) Persepsi

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₃₃ dan pernyataan X₃₄. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₃

Pernyataan X₃₃					
“Pegawai tidak merasa tertekan selama bekerja di instansi”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Netral	11	24,4	24,4	37,8
	Setuju	15	33,3	33,3	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang tidak merasa tertekan selama bekerja di instansi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₄

Pernyataan X₃₄					
“Keterampilan yang pegawai miliki sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	15,6
	Netral	6	13,3	13,3	28,9
	Setuju	20	44,4	44,4	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 20 orang responden (44,4%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (26,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan keterampilan yang pegawai miliki memang sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi.

3) Pembelajaran

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₃₅ dan pernyataan X₃₆. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₅

Pernyataan X₃₅					
“Pegawai merasa keterampilan pegawai dalam bekerja terus meningkat dari hari ke hari”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8,9	8,9	8,9
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	17,8
	Netral	10	22,2	22,2	40,0
	Setuju	16	35,6	35,6	75,6
	Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,5778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (24,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,5778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang merasa keterampilan pegawai dalam bekerja terus meningkat dari hari ke hari.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₆

Pernyataan X₃₆					
“Pegawai terus belajar pengalaman kerja selama ini di instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	3	6,7	6,7	17,8
	Setuju	25	55,6	55,6	73,3
	Sangat Setuju	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 25 orang responden (55,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 12 orang responden (26,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang terus belajar pengalaman kerja selama ini di instansi.

4) Keyakinan Sikap

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X₃₇ dan pernyataan X₃₈. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X₃₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X₃₇

Pernyataan X₃₇					
“Pegawai merasa memiliki bakat terhadap pekerjaan yang saat ini dipegangnya”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Netral	10	22,2	22,2	35,6
	Setuju	16	35,6	35,6	71,1
	Sangat Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7556 yang menunjukkan

jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang merasa memiliki bakat terhadap pekerjaan yang saat ini dipegangnya.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X_{38} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan X_{38}

Pernyataan X_{38}					
“Bakat yang pegawai rasakan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	6	13,3	13,3	15,6
	Netral	7	15,6	15,6	31,1
	Setuju	21	46,7	46,7	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan X_{38} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bakat yang pegawai rasakan memang sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaannya, Moral Kerja, dan Kedisiplinan.

1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan Y_1 dan pernyataan Y_2 . Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y_1 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_1

Pernyataan Y_1					
“Pegawai merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaannya saat ini”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	5	11,1	11,1	22,2
	Setuju	17	37,8	37,8	60,0
	Sangat Setuju	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0444			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 17 orang responden (37,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 18 orang responden (40,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y_1 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0444 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang merasa sangat senang dengan posisi dan pekerjaannya saat ini.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y_2 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₂

Pernyataan Y₂ “Pegawai melalui hari kerjanya setiap hari dengan perasaan yang bahagia”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	5	11,1	11,1	22,2
	Setuju	18	40,0	40,0	62,2
	Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 18 orang responden (40,0%) yang memberikan jawaban setuju dan 17 orang responden (37,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0222 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang melalui hari kerjanya setiap hari dengan perasaan yang bahagia.

2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y₃ dan pernyataan Y₄. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₃

Pernyataan Y₃ “Pegawai sangat mencintai pekerjaannya di instansi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	5	11,1	11,1	13,3
	Netral	16	35,6	35,6	48,9
	Setuju	13	28,9	28,9	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,5778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,5778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang sangat mencintai pekerjaannya di instansi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₄

Pernyataan Y₄ “Pegawai tidak berkeinginan untuk berhenti dan pindah bekerja ke tempat lain”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	2	4,4	4,4	6,7
	Netral	6	13,3	13,3	20,0
	Setuju	26	57,8	57,8	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9333			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 26 orang responden (57,8%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang tidak berkeinginan untuk berhenti dan pindah bekerja ke tempat lain.

3) Moral Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y₅ dan pernyataan Y₆. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₅

Pernyataan Y₅					
“Pegawai pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	13,3
	Netral	10	22,2	22,2	35,6
	Setuju	14	31,1	31,1	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,7778			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 14 orang responden (31,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₅ terdapat 15 orang responden (46,9%) yang memberikan jawaban setuju dan

11 orang responden (34,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 3,7778 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang pergi bekerja dengan penuh rasa semangat kerja yang tinggi.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y_6 yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y_6

Pernyataan Y_6					
“Pegawai tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut berat”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	8,9
	Netral	6	13,3	13,3	22,2
	Setuju	25	55,6	55,6	77,8
	Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 25 orang responden (55,6%) yang memberikan jawaban setuju dan 10 orang responden (22,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y_6 dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8889 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang tidak pernah menyerah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut berat.

4) Kedisiplinan

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y₇ dan pernyataan Y₈. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₇

Pernyataan Y₇					
“Pegawai memiliki tingkat keterlambatan yang rendah”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Netral	4	8,9	8,9	22,2
	Setuju	13	28,9	28,9	51,1
	Sangat Setuju	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0889			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 13 orang responden (28,9%) yang memberikan jawaban setuju dan 22 orang responden (48,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0889 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang memiliki tingkat keterlambatan yang rendah.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₈

Pernyataan Y₈ “Pegawai dengan maksimal mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di instansi”					
Jawaban Responden		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
	Netral	6	13,3	13,3	24,4
	Setuju	23	51,1	51,1	75,6
	Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,8667			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 23 orang responden (51,1%) yang memberikan jawaban setuju dan 11 orang responden (24,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8667 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang dengan maksimal mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di instansi.

5) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y₉ dan pernyataan Y₁₀. Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₉ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₉

Pernyataan Y₉ “Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Tidak Setuju	3	6,7	6,7	8,9
	Netral	5	11,1	11,1	20,0
	Setuju	21	46,7	46,7	66,7
	Sangat Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		4,0222			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 21 orang responden (46,7%) yang memberikan jawaban setuju dan 15 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y₉ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0222 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan pimpinan.

Frekuensi jawaban dari 45 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y₁₀ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban Responden untuk Pernyataan Y₁₀

Pernyataan Y₁₀ “Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”					
Jawaban Responden		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
	Tidak Setuju	4	8,9	8,9	13,3
	Netral	4	8,9	8,9	22,2
	Setuju	19	42,2	42,2	64,4
	Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	
Rata-Rata		3,9556			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 45 orang responden, terdapat 19 orang responden (42,2%) yang memberikan jawaban setuju dan 16 orang responden (35,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y_{10} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9556 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan pegawai memang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Manullang & Pakpahan (2016:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pernyataan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana: Manullang & Pakpahan (2016:95)

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.

2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} pada SPSS dikenal dengan nama *Corrected Item-Total Correlation* yang pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.42. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Finansial (X_1)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,825	0,3	Valid
2	X_{12}	0,515	0,3	Valid
3	X_{13}	0,659	0,3	Valid
4	X_{14}	0,870	0,3	Valid
5	X_{15}	0,631	0,3	Valid
6	X_{16}	0,765	0,3	Valid
7	X_{17}	0,827	0,3	Valid
8	X_{18}	0,475	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Faktor Finansial (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Sosial (X_2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,785	0,3	Valid
2	X_{22}	0,658	0,3	Valid
3	X_{23}	0,833	0,3	Valid
4	X_{24}	0,845	0,3	Valid
5	X_{25}	0,851	0,3	Valid
6	X_{26}	0,680	0,3	Valid
7	X_{27}	0,921	0,3	Valid
8	X_{28}	0,880	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Faktor Sosial (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.44. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Faktor Psikologis (X_3)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,866	0,3	Valid
2	X_{32}	0,644	0,3	Valid
3	X_{33}	0,619	0,3	Valid
4	X_{34}	0,873	0,3	Valid
5	X_{35}	0,680	0,3	Valid
6	X_{36}	0,645	0,3	Valid
7	X_{37}	0,553	0,3	Valid
8	X_{38}	0,906	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.44 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Displin Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.45. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,888	0,3	Valid
2	Y_2	0,711	0,3	Valid
3	Y_3	0,610	0,3	Valid
4	Y_4	0,709	0,3	Valid
5	Y_5	0,575	0,3	Valid
6	Y_6	0,857	0,3	Valid
7	Y_7	0,587	0,3	Valid
8	Y_8	0,852	0,3	Valid
9	Y_9	0,601	0,3	Valid
10	Y_{10}	0,824	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.45 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang & Pakpahan (2016:45) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai

Cronbach's alpha > 0,60 maka dikatakan butir pernyataan dikatakan reliabel atau andal (Manullang & Pakpahan, 2018:97).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Finansial (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,899	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel faktor finansial (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Sosial (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,945	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,945. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada

variabel Faktor Sosial (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.48. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Faktor Psikologis (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,915	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.48 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,915. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel faktor psikologis (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,925	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.49 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,925. Nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pernyataan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal untuk digunakan pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

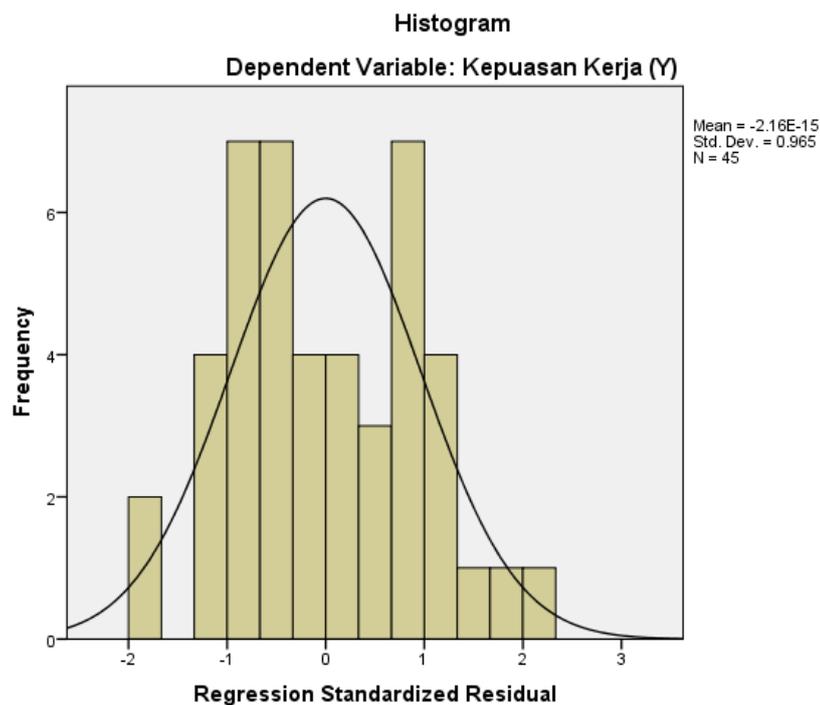
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Historgam dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini :

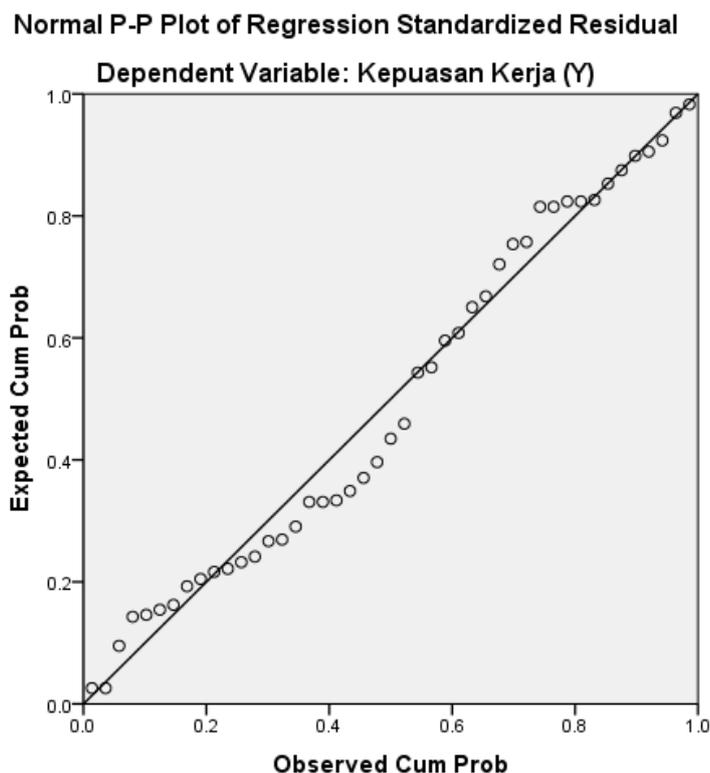


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas sebagai berikut :



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 45 buah untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov ketentuan sebagai berikut: Rusiadi (2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.50. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,45689110
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,101
	<i>Positive</i>	0,101
	<i>Negative</i>	-0,090
<i>Test Statistic</i>		0,101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.50 menunjukkan bahwa nilai signifikan yang di peroleh sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$

dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.51. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Faktor Finansial (X_1)	0,125	7,989
	Faktor Sosial (X_2)	0,128	7,817
	Faktor Psikologis (X_3)	0,200	5,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.51 di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas, yaitu :

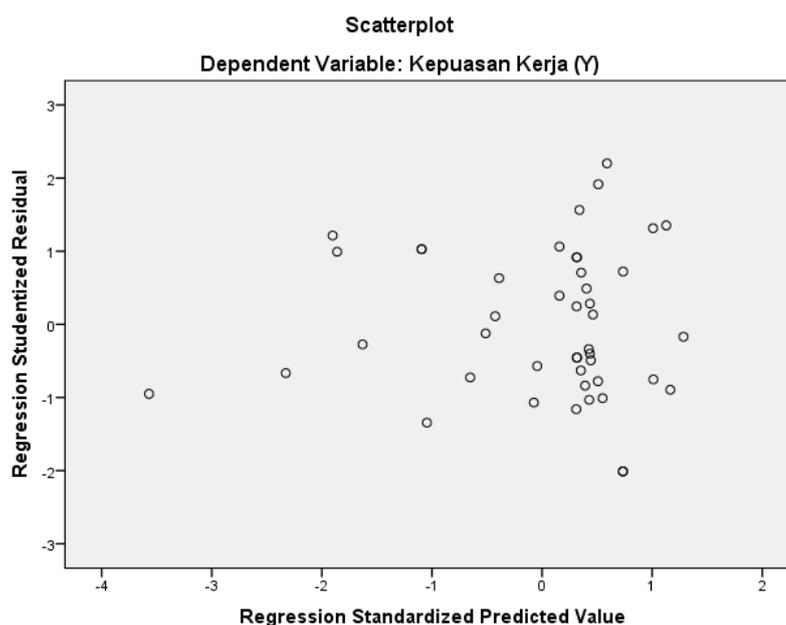
- 1) Variabel Faktor Finansial (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,125 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Faktor Finansial (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 7,989 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Finansial (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 2) Variabel Faktor Sosial (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,128 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Faktor Sosial (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 7,817 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Sosial (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Faktor Psikologis (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,200 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 5,009 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel Faktor Psikologis (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) tidak memiliki masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:145) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa :

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Berdasarkan grafik *Scatterplot* disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai *Absolute* dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.52. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
1	(Constant)	1,382	0,175
	Faktor Finansial (X ₁)	0,436	0,665
	Faktor Sosial (X ₂)	0,541	0,591
	Faktor Psikologis (X ₃)	0,931	0,357
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi Heteroskedastisitas pada tabel 4.52 di ketahui bahwa :

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Faktor Finansial (X₁) sebesar 0,665 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Faktor Finansial (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Faktor Sosial (X₂) sebesar 0,591 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Faktor Sosial (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Faktor Psikologis (X₃) sebesar 0,357 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Faktor Psikologis (X₃) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Grafik Scatterplot dan uji Glejser, maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.53. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,439	1,132	
	Faktor Finansial (X ₁)	0,596	0,101	0,476
	Faktor Sosial (X ₂)	0,305	0,091	0,266
	Faktor Psikologis (X ₃)	0,317	0,073	0,276
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.53 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,439 + 0,596X_1 + 0,305X_2 + 0,317X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3), maka Kepuasan Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,439.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Faktor Finansial (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,596 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat faktor finansial kerja karyawan maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika menurunnya faktor finansial kerja karyawan maka kepuasan kerja juga akan menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Faktor Sosial (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,305 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan faktor sosial akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya penurunan faktor sosial karyawan akan menurunkan kepuasan kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Faktor Psikologis (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik faktor psikologis karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk faktor psikologis akan menurunkan kepuasan kerja.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial, serta uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana :

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.54 berikut :

Tabel 4.54. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,271	0,211
	Faktor Finansial (X ₁)	5,904	0,000
	Faktor Sosial (X ₂)	3,335	0,002
	Faktor Psikologis (X ₃)	4,317	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 41. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;41) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,020. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut :

1) Pengaruh Faktor Finansial (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Finansial (X₁) sebesar 5,904 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Faktor Finansial (X₁) sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Finansial (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Faktor Sosial (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Sosial (X₂) sebesar 3,335 dengan nilai t_{tabel} sebesar

2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Faktor Sosial (X_2) sebesar 0,002 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Psikologis (X_3) sebesar 4,317 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Faktor Psikologis (X_3) sebesar 0,000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Faktor Finansial (X_1) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 5,904, lalu diikuti oleh variabel Faktor Psikologis (X_3) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,317, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit

adalah variabel Faktor Sosial (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,335.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengambilan keputusan selain menggunakan nilai signifikan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana :

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.55 di berikut :

Tabel 4.55. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705,186	3	901,729	395,870	0,000^b
	Residual	93,391	41	2,278		
	Total	2798,578	44			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Faktor Finansial (X₁), Faktor Sosial (X₂), Faktor Psikologis (X₃)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o . Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 41. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;41) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,833. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 395,870. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,833. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Uji determinasi selain itu juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu,

maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini :

Tabel 4.56. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,983^a	0,967	0,964	1,50925
a. Predictors: (Constant), Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), Faktor Psikologis (X_3)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil uji determinasi sebesar 0,964 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 96,4% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis, sedangkan sisanya sebesar 4,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya: faktor fisik, kemampuan, pengembangan karir, keadilan organisasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,983. Nilai R menunjukkan hubungan antara Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99, sehingga semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut :

Tabel 4.57. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Faktor Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Faktor Finansial (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,596 yang mengindikasikan bahwa faktor finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan faktor finansial kerja pegawai honorer akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer tersebut, sebaliknya menurunnya faktor finansial kerja pegawai honorer akan menurunkan kepuasan kerja pegawai honorer tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Finansial (X_1) sebesar 5,904, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Faktor Finansial (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Finansial (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H₁ yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H₁ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk apakah faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2019:115-119) yang menjelaskan bahwa faktor finansial adalah salah satu faktor yang memberikan kepuasan kerja, dimana faktor finansial tersebut meliputi: sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya. Sehingga semakin besar finansial yang diterima oleh pegawai honorer, maka kepuasan kerja pegawai honorer tersebut akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah, Andriani, & Aminah (2020), Hendrayanti (2017), dan Syaharuddin (2016) yang menunjukkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor finansial memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Keuangan merupakan aspek penting dalam kehidupan sehari-hari, dan gaji

atau penghasilan yang diterima oleh pegawai honorer memiliki dampak langsung terhadap kualitas hidup dan kepuasan mereka dalam bekerja.

Pertama-tama, faktor finansial langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer adalah besaran gaji atau upah yang diterima. Penghasilan yang cukup dan sesuai dengan standar kebutuhan hidup di daerah tempat mereka bekerja akan memberikan rasa aman dan stabil dalam kondisi keuangan. Gaji yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi pegawai honorer untuk tetap bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

Selain itu, adanya tunjangan dan insentif finansial juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. Tunjangan seperti tunjangan makan, transportasi, atau kesehatan, serta insentif kinerja berbasis finansial, dapat memberikan dorongan positif bagi pegawai honorer untuk meningkatkan kinerja mereka dan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan.

Namun, faktor finansial tidak hanya terbatas pada komponen langsung seperti gaji dan tunjangan. Faktor finansial tidak langsung, seperti kesempatan untuk mendapatkan pelatihan atau pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, juga berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Pelatihan atau pengembangan keterampilan dapat membuka kesempatan untuk promosi atau kenaikan pangkat, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan gaji atau upah mereka di masa depan.

Selain itu, fasilitas atau program kesejahteraan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Binjai juga merupakan bagian dari faktor finansial tidak langsung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer.

Misalnya, program asuransi kesehatan atau dana pensiun dapat memberikan perlindungan finansial bagi pegawai honorer dan keluarga mereka, sehingga mereka merasa lebih aman dan tenang dalam bekerja.

Secara keseluruhan, faktor finansial memiliki dampak yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Faktor finansial langsung seperti besaran gaji dan tunjangan, serta faktor finansial tidak langsung seperti peluang pengembangan keterampilan dan program kesejahteraan, secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendorong pegawai honorer untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di Dinas Perhubungan Kota Binjai tersebut. Penting bagi Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk memastikan bahwa faktor finansial ini dikelola dengan baik dan adil, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi kepuasan kerja dan kinerja pegawai honorer.

2. Pengaruh Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Faktor Sosial (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,305 yang mengindikasikan bahwa faktor sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik faktor sosial pegawai honorer, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun faktor sosial pegawai honorer, maka semakin menurun kepuasan kerja tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Sosial (X_2) sebesar 3,335, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Faktor Sosial (X_2) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Sosial (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_2 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2019:115-119) yang menjelaskan bahwa faktor sosial menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana faktor sosial tersebut meliputi: interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Restanti, Paminto, & Michael (2020), Satiyono & Bodroastuti (2019), & Rahwana (2018) yang

menunjukkan bahwa faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor sosial memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Interaksi sosial yang positif dengan berbagai pihak, seperti pimpinan, rekan kerja, keluarga, dan peran atau status dalam pekerjaan, dapat membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer.

Pertama-tama, peranan pimpinan sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Pimpinan yang mendukung, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan pengakuan atas kinerja mereka, dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi pegawai honorer. Pimpinan yang adil dan memperhatikan kebutuhan serta aspirasi pegawai honorer akan membentuk iklim kerja yang positif.

Kedua, hubungan dengan rekan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer. Keterlibatan dalam tim yang solid dan saling mendukung dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas. Interaksi sosial yang positif dengan rekan kerja juga dapat menciptakan ikatan kerja yang kuat dan saling memperkuat dalam mencapai tujuan bersama.

Ketiga, dukungan dari keluarga juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Ketika pegawai honorer merasa didukung dan dipahami oleh keluarga mereka, maka mereka akan lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dukungan keluarga dapat membantu mengurangi tekanan dan stres yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan.

Keempat, peran atau status dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Ketika pegawai honorer merasa peran dan tanggung jawab mereka diakui dan dihargai, mereka akan merasa dihargai dan memiliki rasa kepuasan dalam pekerjaan. Peningkatan status pekerjaan atau peran yang lebih strategis juga dapat memberikan dorongan bagi pegawai honorer untuk berprestasi lebih baik.

Secara keseluruhan, faktor sosial seperti hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dukungan keluarga, dan peran atau status dalam pekerjaan, mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan pegawai honorer. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk memperhatikan dan mengelola faktor sosial ini dengan baik, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih memuaskan bagi pegawai honorer, dan pada gilirannya, meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Faktor Psikologis (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Faktor Psikologis (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,317 yang mengindikasikan bahwa faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik faktor psikologis pegawai honorer maka kepuasan kerja tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya

semakin buruk faktor psikologis pegawai honorer maka semakin buruk kepuasan kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Faktor Psikologis (X_3) sebesar 4,317, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Faktor Psikologis (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_3 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2019:115-119) yang menjelaskan bahwa faktor psikologis mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena adanya minat yang tinggi dari karyawan, adanya ketentraman dalam bekerja maupun sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Ganna & Sholichah (2022), Khasanah (2021), dan Syaharuddin (2016) yang menunjukkan bahwa faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor psikologis memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Faktor-faktor ini berhubungan erat dengan aspek emosional, kognitif, dan motivasi individu yang berkontribusi pada bagaimana pegawai honorer merasakan dan menilai pekerjaan mereka.

Pertama-tama, motivasi merupakan indikator utama faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan prestasi dalam pekerjaan. Pegawai honorer yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan merasa terpacu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, dan ketika mencapai hasil yang diinginkan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kedua, persepsi adalah aspek psikologis yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer. Persepsi merupakan cara bagaimana pegawai honorer menginterpretasikan dan memahami lingkungan kerja, tugas, dan interaksi dengan rekan kerja atau pimpinan. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan pengalaman yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Ketiga, pembelajaran merupakan indikator penting dalam faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai honorer yang memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan memiliki kesempatan untuk

pertumbuhan karir. Pembelajaran juga dapat meningkatkan rasa kompetensi dan meningkatkan kualitas pekerjaan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

Keempat, keyakinan sikap atau sikap pegawai honorer terhadap pekerjaan mereka juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Jika pegawai honorer memiliki keyakinan positif terhadap pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan dan lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

Faktor psikologis seperti motivasi, persepsi, pembelajaran, dan keyakinan sikap saling berhubungan dan berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Penting bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai untuk memahami dan memperhatikan faktor-faktor psikologis ini dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. Memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, menyediakan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan pengakuan atas kinerja yang baik adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. Dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis ini, Dinas Perhubungan Kota Binjai dapat menciptakan kondisi yang lebih positif dan memuaskan bagi pegawai honorer, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Faktor Finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Faktor Finansial (X_1), Faktor Sosial (X_2), dan Faktor Psikologis (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 395,870. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,833. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Hasil pengujian oleh karena itu memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H_4 yang diajukan, maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dan tujuan tersebut telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2019:115-119) menjelaskan faktor-faktor yang

memberikan kepuasan kerja yaitu: Faktor psikologis yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Lalu Faktor sosial, yang meliputi: interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Selanjutnya, Faktor finansial, yang meliputi sistem dan besarnya pemberian gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, bonus, promosi dan sebagainya. Sehingga berdasarkan teori ini, maka secara simultan faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya ketiga faktor ini, maka kepuasan kerja karyawan akan terbentuk dan mempengaruhi besar dan kecilnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tino (2021), Hendrayanti (2017), dan Sarfiah (2016) yang menunjukkan bahwa faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor finansial, sosial, dan psikologis memiliki peranan yang kompleks dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Ketiga faktor ini saling terkait dan berdampak pada aspek-aspek penting dari kepuasan kerja, seperti menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan kedisiplinan.

Pertama-tama, faktor finansial memainkan peran yang signifikan dalam kepuasan kerja pegawai honorer. Kompensasi finansial yang adil dan memadai akan membuat pegawai honorer merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Indikator menyenangkan pekerjaannya dan mencintai

pekerjaannya seringkali terkait dengan faktor finansial ini. Saat pegawai honorer mendapatkan gaji yang memadai, mereka cenderung lebih menyenangi pekerjaannya dan merasa lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang baik. Selain itu, gaji yang memadai juga dapat menciptakan rasa keamanan finansial, yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai honorer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kedua, faktor sosial juga memiliki peran penting dalam kepuasan kerja pegawai honorer. Hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi indikator mencintai pekerjaannya dan moral kerja. Pegawai honorer yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mendapatkan dukungan dari keluarga akan cenderung lebih mencintai pekerjaannya. Selain itu, pimpinan yang mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan moral kerja pegawai honorer dan menyebabkan mereka merasa lebih puas dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Ketiga, faktor psikologis juga memainkan peran dalam kepuasan kerja pegawai honorer. Indikator mencintai pekerjaannya seringkali terkait dengan tingkat motivasi dan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan. Pegawai honorer yang merasa memiliki motivasi tinggi dan merasa terpenuhi dalam pekerjaannya akan cenderung lebih mencintai pekerjaannya. Selain itu, faktor psikologis seperti persepsi terhadap pekerjaan dan kesempatan pembelajaran juga dapat mempengaruhi indikator moral kerja dan kedisiplinan pegawai honorer.

Secara keseluruhan, faktor finansial, sosial, dan psikologis saling berhubungan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai. Menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral

kerja, dan kedisiplinan adalah beberapa indikator penting yang dipengaruhi oleh ketiga faktor ini. Oleh karena itu, manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, menyediakan peluang pengembangan, dan menciptakan hubungan yang baik dengan pegawai honorer. Dengan demikian, Dinas Perhubungan Kota Binjai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut :

1. Faktor finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,596, t_{hitung} sebesar 5,904 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,305, t_{hitung} sebesar 3,335 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
3. Faktor psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai regresi sebesar 0,317, t_{hitung} sebesar 4,317 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,020, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Faktor finansial, faktor sosial, dan faktor psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 395,870 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,833.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu :

1. Dinas Perhubungan Kota Binjai melalui faktor finansial disarankan untuk mempertimbangkan finansial langsung dan tidak langsung. Gaji harus sejalan dengan standar Upah Minimum Kota atau Upah Minimum Regional (UMK/UMR), dengan evaluasi rutin dan penyesuaian yang tepat. Tunjangan kesehatan, makan, transportasi, serta insentif kinerja berbasis finansial, juga penting dalam mendorong kinerja dan pengakuan.
2. Dinas Perhubungan Kota Binjai melalui aspek sosial disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja mendukung dengan memberikan dukungan dan pengakuan atas kinerja, menguatkan hubungan antar-rekan kerja melalui kerja tim solid dan saling dukung., dukungan dengan fleksibilitas waktu dan program kesejahteraan, mengakui dan berdayakan peran serta status kerja. Kesempatan pengembangan keterampilan dan karir akan tingkatkan kepuasan kerja pegawai honorer.
3. Dinas Perhubungan Kota Binjai lewat aspek psikologis, disarankan untuk meningkatkan motivasi lewat tanggung jawab menantang dan penghargaan atas prestasi, mengomunikasikan visi dan tujuan dengan jelas untuk bentuk persepsi positif, memberikan peluang pembelajaran dan pengembangan keterampilan, meningkatkan keyakinan melalui umpan balik dan dukungan pimpinan.
4. Dinas Perhubungan Kota Binjai disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan menyenangkan agar pegawai honorer benar-benar menyukai pekerjaannya dengan memberikan tantangan yang menarik,

proyek-proyek bermakna, dan ruang kreativitas, mengupayakan agar pegawai honorer merasa cinta dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan apresiasi dan pengakuan atas kontribusi mereka, serta dorong keterlibatan aktif dalam mengambil keputusan, menjalin hubungan kerja yang saling menghormati dan berkolaborasi, mendorong kedisiplinan dengan memberikan panduan yang jelas mengenai ekspektasi dan harapan dalam tugas pekerjaan, dan memberikan konsekuensi yang adil terhadap pelanggaran tata tertib.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- As'ad, M. (2019). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. (2018). *Organizational Behavior and Management*. New York; McGraw.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi 13*. Jakarta; Erlangga
- Lamb, C. W. (2020). *Pemasaran Buku 1*. Jakarta; Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung; Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2018). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung; Cipta Pustaka Media.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta; STIE YKPN.

Sastrohadiwiryo, S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta; Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta

Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

JURNAL

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 6033-6039.

Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan UNISMA Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(1), 1-15.

Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Khasanah, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Rumah Safety Banjarbaru (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*).

Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rahwana, K. A. (2018). Pengaruh Faktor Finansial Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Perjuangan Tasikmalaya. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 1-12.
- Restanti, M. D., Paminto, A., & Michael, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Emosional serta Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 173-194.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

- Sarfiah, S. N. (2016). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan Dan Ratu Boko (Persero) Tahun 2014. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 1(1), 25-34.
- Satiyono, D. & Bodroastuti, T. (2019). Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.
- Sholikhah., Andriani, M., & Aminah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106-129.
- Supriadi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 65-73.
- Syahrudin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 13*.
- Tino, M. (2021). Analisis Pengaruh Faktor Finansial, Kompensasi Non Finansial, Sosial, Fisik dan Psychology Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Tas Jaya Sakura Lamongan. *JEKMA*, 2(1).
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.