

PENGARUH DIMENSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Adistya Dewi Ariffin

(Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat)

Laila Refiana Said

(Universitas Lambung Mangkurat)

ABSTRACT

This research is aimed at finding out: (1) the influence of the job satisfaction on the work performance, (2) the influence of salary satisfaction on the work performance, (3) the influence of promotion opportunities on work performance, (4) the influence of supervision on work performance, (5) the influence of co-workers/colleagues on work performance, and (6) the influence of the job satisfaction, salary, promotion opportunities, supervision, co-workers/colleagues on work performance of the officer/civil servants at Dinas Pendapatan Daerah (Local Revenue Office) of South Kalimantan Province either partially or simultaneously. The analysis unit of this research is the entire staff of civil servants at Dinas Pendapatan Daerah (Local Revenue Office) of South Kalimantan Province, excluding the civil servants as well as part-time workers of the Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Service Unit of Local Revenue). The samples of this research are taken through census or saturated sampling method in which all population of the research which consisting of 88 employees are taken as the sample of this research. The data of this research are collected by using questionnaires, namely by providing a list of direct questions to the respondents. The variables of the research are measured through Likert scale. The data are then analyzed by using SPSS multiple linear regression analysis technique. The result of individual parameter significance test (t-test) shows that (i) there is positive or significant influence of job satisfaction on work performance, (ii) there is positive or significant influence of salary satisfaction on works performance, (iii) there is positive or significant influence of promotion-opportunity satisfaction on works performance, (iv) there is positive or significant influence of supervision satisfaction on works performance, (v) there is positive or significant influence of co-workers/colleagues satisfaction on works performance. Additionally, the result of simultaneous test (F-test) shows that the score of F-value is greater than the score of F-table, with the confidence level at 95%. This means that

there is simultaneous positive or significant influence of job satisfaction, salary satisfaction, promotion-opportunities satisfaction, supervision satisfaction dimension, and co-workers/colleagues satisfaction on work performance of the civil servants at Dinas Pendapatan Daerah (Local Revenue Office) of South Kalimantan Province.

Keywords:

job satisfaction, salary, promotion opportunities, supervision, co-workers / colleagues, work performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja, (2) pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja, (3) pengaruh kepuasan kesempatan promosi terhadap kinerja, (4) pengaruh kepuasan pengawasan terhadap kinerja, (5) pengaruh kepuasan rekan sekerja terhadap kinerja, dan (6) pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan kesempatan promosi, dan kepuasan rekan sekerja secara simultan terhadap kinerja PNS Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh staf PNS di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, tidak termasuk PNS pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) dan pegawai honorer. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 88 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji-t) menunjukkan bahwa (i) terdapat pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja, (ii) terdapat pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja, (iii) terdapat pengaruh kepuasan kesempatan promosi terhadap kinerja, (iv) terdapat pengaruh kepuasan pengawasan terhadap kinerja, dan (v) terdapat pengaruh kepuasan rekan sekerja terhadap kinerja, dan begitu pula hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F table dengan tingkat kepercayaan sebesar sembilan puluh lima persen yang berarti terdapat pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri, kepuasan gaji, kepuasan kesempatan promosi, dan kepuasan rekan sekerja secara simultan terhadap kinerja PNS Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata kunci :

kepuasan kerja, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan sekerja, kinerja

PENDAHULUAN

Pemerintah senantiasa berupaya untuk melakukan pemerataan manfaat pembangunan bidang ekonomi di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah memberlakukan strategi dan kebijakan pembangunan pemerintah pusat dan daerah yang terpadu. Dalam hal ini Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kelancaran aplikasi strategi dan kebijakan. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah, pemerintah daerah menjadi memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mengatur rumah tangganya sendiri melalui sistem otonomi daerah. Dampaknya mensyaratkan adanya kemampuan daerah untuk mengelola sumber-sumber pendapatan daerahnya dengan baik. Bagi Provinsi Kalimantan Selatan pendapatan daerah tersebut diorganisir oleh Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Kalimantan Selatan yang dibentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Tugas Dispenda adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan sesuai dengan azas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diuraikan dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 029 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unsur-Unsur Organisasi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD).

Peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dispenda sangatlah penting dalam upaya menggali dan mengorganisir sumber-sumber pendapatan daerah. Untuk mencapai misi Dispenda dalam: meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelayanan, melaksanakan sistem penatausahaan yang baik dan meningkatkan kualitas sumber daya insani, maka diperlukan sumber daya manusia yang profesional, handal dan berkinerja tinggi di bidangnya. Kinerja PNS Dispenda yang baik akan berdampak pada keefektifan kinerja Dispenda dalam mengorganisir sumber-sumber pendapatan daerah, yang pada akhirnya akan berdampak pula terhadap kuantitas pendapatan daerah sebagai sarana pengelolaan wilayah.

Mengingat pentingnya peran PNS Dispenda dalam usaha mencapai tujuan organisasi, maka Dispenda terus berusaha memberikan dukungan yang tinggi terhadap pegawainya guna meningkatkan kinerja. Salah satunya dengan memberikan insentif. Berdasarkan Pasal 171 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, instansi yang melaksanakan pemungutan pajak dan retribusi dapat diberikan insentif atas dasar pencapaian kinerja tertentu. Menurut Pasal 4 ayat 2 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2010, pemberian insentif dimaksud adalah untuk meningkatkan kinerja instansi, meningkatkan semangat kerja bagi pejabat dan pegawai instansi, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 8 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 69 Tahun 2010 maka ditetapkanlah Surat Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0613/KUM/2011 tentang Perubahan Atas Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 188.44/0382/KUM/2011 tentang Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan, yang isinya menyatakan bahwa Dispenda selaku instansi pelaksana

pemungutan pajak dan retribusi daerah berhak mendapatkan insentif setiap triwulan atas tercapainya target penerimaan pajak dan retribusi daerah. Besarnya insentif pemungutan adalah 3% (tiga perseratus) dari rencana penerimaan pajak dan retribusi daerah dalam tahun anggaran berkenaan untuk setiap pajak dan retribusi. Sedangkan ketentuan lebih lanjut mengenai teknis pelaksanaan pemberian insentif pemungutan diatur melalui Surat Keputusan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Hal tersebut tentu saja membuat pendapatan PNS Dispenda menjadi lebih besar jika dibandingkan dengan pegawai pada SKPD lain. Idealnya PNS Dispenda sudah cukup puas pada kondisi ini. Namun berdasarkan wawancara terhadap beberapa orang PNS Dispenda dan obeservasi lapangan, ternyata masih terdapat beberapa indikasi ketidakpuasan kerja. Hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakpuasan atas gaji dan insentif yang mereka terima. Lebih lanjut, data dilapangan menunjukkan cukup tingginya tingkat ketidakhadiran PNS Dispenda. Robbins dan Judge (2008:112) menyatakan salah satu respon ketidakpuasan kerja adalah sering tidak masuk kerja dan sering datang terlambat. Berdasarkan data rekapitulasi ketidakhadiran tanpa kabar PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2010 s/d tahun 2012 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa kabar PNS Dispenda cukup tinggi. Hal ini menggambarkan adanya ketidakpuasan kerja. Sebab pegawai yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:243) ada lima dimensi pekerjaan yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja. Apabila kelima dimensi tersebut dapat terpenuhi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai Dispenda. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan/profesi dalam waktu tertentu. Menurut Gomes (2003:142) salah satu cara penilaian kinerja adalah berdasarkan *judgment*, dimana indikator-indikator kinerja yang dinilai adalah : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreatifitas, kerjasama, dan keteguhan. Sangatlah penting bagi organisasi untuk melakukan penilaian kinerja. Sebab informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk menghargai kinerja sebelumnya dan sebagai bahan bagi pihak manajemen untuk memotivasi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penelitian tim Judge terhadap 312 sampel, terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain, Sudiro (2005), Handayani dan Suhartini (2005), Koesmono (2005), Abdulloh (2006), Dewita Heriyanti (2007), dan Muhadi (2007) juga menunjukkan hal yang sama. Namun berbeda dengan penelitian Margitama (2010), dimana hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya.

Berdasarkan kenyataan empiris dilapangan serta adanya perbedaan dalam berbagai hasil penelitian terdahulu maka didapat *research question*: “Bagaimana Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan”.

Rumusan Masalah

Terkait dengan uraian pada latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan (1) Bagaimanakah pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (2)

Bagaimanakah pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kesempatan promosi terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (4) Bagaimanakah pengaruh kepuasan pengawasan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (5) Bagaimanakah pengaruh kepuasan rekan sekerja terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; dan (6) Bagaimanakah pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (2) Pengaruh kepuasan gaji terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (3) Pengaruh kepuasan kesempatan promosi terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (4) Pengaruh kepuasan pengawasan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (5) Pengaruh kepuasan rekan sekerja terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; dan (6) Pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan.

Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan diharapkan dapat bermanfaat dari segi teoritis yakni (1) Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengelolaan kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; dan (2) Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang dan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai bahan masukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain: Penelitian Sudiro (2005) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Karier Dosen”. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja serta pengaruhnya terhadap karier dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap pada Universitas Negeri di Jawa Timur yang sudah menduduki jabatan Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar sejumlah 2.812 orang. Sampel ditentukan melalui teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah 173 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kepuasan kerja dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap karier dosen, sedangkan komitmen kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap karier dosen.

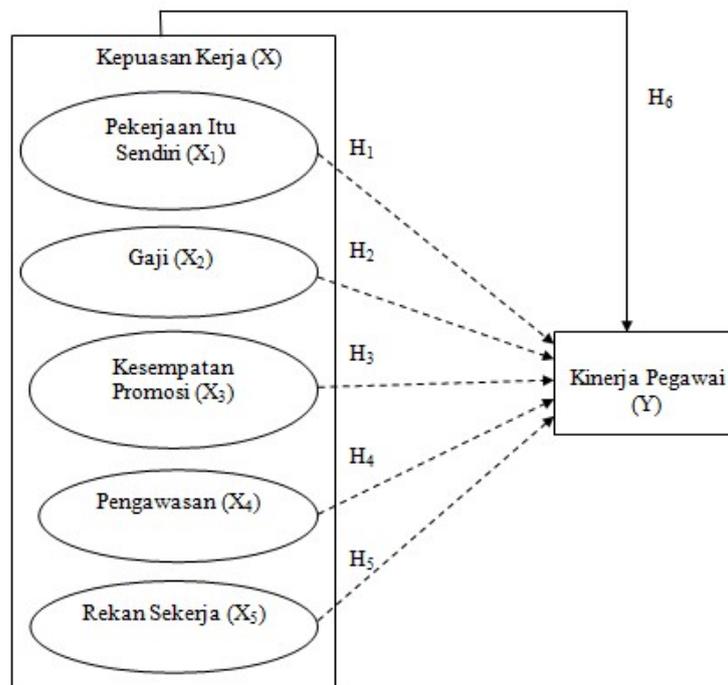
Penelitian Handayani dan Suhartini (2005) yang berjudul “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial secara simultan dan individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Seluruh populasi sejumlah 95 orang pegawai Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* Versi 11.5 Realise Windows 2000 melalui pendekatan model regresi linier kuadrat terkecil (OLS). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara simultan dan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,725$.

Penelitian Margitama,BS (2010) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Intraco Adhitama Di Surabaya”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya sejumlah 172 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 120 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Berdasarkan analisis data disimpulkan hal-hal sebagai berikut: kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepuasan kerja (yang terdiri dari variabel: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja) dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai. Serta menggunakan pendekatan metode survei dengan memberikan kuisisioner kepada responden. Adapun lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Jalan A. Yani Km.6 Banjarmasin. Unit analisis penelitian ini adalah staf Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan di Banjarmasin. Unit analisis penelitian tidak termasuk PNS pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD) dan pegawai honorer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf PNS Dispenda yang berjumlah 88 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) dengan sub variabel adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (X_1), Kepuasan terhadap gaji (X_2), Kepuasan

terhadap kesempatan promosi (X_3), Kepuasan terhadap pengawasan (X_4) dan Kepuasan terhadap rekan sekerja (X_5) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) dengan model penelitian seperti berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas terdapat enam hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan regresi linear berganda yang bermaksud untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, baik secara simultan maupun parsial melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis regresi yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 81 orang responden yang terdiri dari 50 (61,7%) orang laki-laki dan 31 (38,3%) orang perempuan. Dari segi umur responden yang terbanyak adalah yang berusia 36-45 tahun yakni sebanyak 30 orang (37%). Dari segi tingkat pendidikan, SMA/ sederajat merupakan jumlah terbanyak, yaitu 48 orang atau 59,3%. Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak adalah pada Sekretariat dengan jumlah 37 orang (45,7%). Berdasarkan masa kerja, masa kerja antara 5-10 tahun merupakan jumlah terbanyak dengan persentase 43,2% atau sebanyak 35 orang.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi-asumsi klasik diberikan pada table 1, table 2, dan table 3 seperti berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	X4	X5
N		81	81	81	81	81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.26	18.96	14.94	16.31	16.36
	Std. Deviation	2.306	2.294	1.833	1.744	1.756
Most Extreme Differences	Absolute	.211	.242	.131	.237	.309
	Positive	.211	.165	.115	.237	.309
	Negative	-.196	-.242	-.131	-.220	-.271
Kolmogorov-Smirnov Z		1.903	2.181	1.183	2.132	2.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.533	.548	.520	.525	.570

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearitas Statistik</i>	
	Toleransi	VIF
(Constant)		
X ₁	0,731	1,367
X ₂	0,758	1,320
X ₃	0,728	1,374
X ₄	0,431	2,318
X ₅	0,468	2,137

Tabel 3.
Koefisien untuk uji glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.524E-015	3.694		.000	1.000
	X1	.000	.142	.000	.000	1.000
	X2	.000	.140	.000	.000	1.000
	X3	.000	.179	.000	.000	1.000
	X4	.000	.245	.000	.000	1.000
	X5	.000	.233	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsUt

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal dimana kesemua nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah melebihi 0.05.

Selanjutnya table 2 hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam persamaan regresi karena nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas cukup tinggi, yakni lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Selanjutnya Tabel 3 hasil uji Glejser menunjukkan bahwa pada kotak Coefficients terlihat Harga X1, X2, X3, X4, dan X5 memiliki nilai Sig. 1,000 atau lebih besar dari 0,05 sehingga diputuskan tidak ada indikasi Heterokedastisitas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ada 6, yaitu pengaruh masing-masing variabel dimensi kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara parsial (uji signifikansi parameter individual) dengan menggunakan uji-t, dan menguji pengaruh variabel dimensi kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F (uji signifikansi simultan) dengan hasil sebagai berikut.

a. Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh kepuasan pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai *t* hitung untuk variabel pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 5,143 yang lebih besar dari nilai *t* table sebesar 1,665 dengan nilai $p=0,000$ yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

b. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai *t* hitung untuk variabel kepuasan gaji adalah 9,617 yang lebih besar dari nilai *t* table sebesar 1,665 dengan nilai $p=0,000$ yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai secara parsial.

c. Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh kesempatan promosi terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai *t* hitung untuk variabel kesempatan promosi adalah sebesar 6,186 yang lebih besar daripada nilai *t* table yakni 1,665 dengan nilai $p=0,00$ yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai secara parsial.

d. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai *t* hitung untuk variabel pengawasan adalah sebesar 7,858 yang lebih besar daripada nilai *t* table yakni

1,665 dengan nilai $p=0,000$ yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

e. Pengaruh Rekan Sekerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh rekan sekerja terhadap kinerja pegawai Dispenda secara parsial” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai t hitung untuk variabel rekan sekerja adalah sebesar 6,104 yang lebih kecil daripada nilai t table yakni 1,665 dengan $p=0,00$ yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh rekan sekerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

f. Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis “ada pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan” menunjukkan hasil yang signifikan dimana nilai $F=53,918$ yang lebih besar daripada nilai F table yakni 3,118642 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang daripada 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda secara simultan.

Implikasi Hasil Penelitian

Salah satu manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi para mahasiswa untuk mengangkat topik ini dalam penelitian mereka di waktu yang akan datang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai Dispenda. Hasil tersebut dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan praktik pengelolaan sumberdaya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (2) Kepuasan terhadap gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (3) Kepuasan terhadap kesempatan promosi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (4) Kepuasan terhadap pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; (5) Kepuasan terhadap rekan sekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan; dan (6) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja PNS Dispenda Provinsi Kalimantan Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. (2006). "Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat", <<http://eprints.undip.ac.id/15153/1/Abdulloh.pdf>> [10 April 2012]
- Azwar, Saifuddin, 2003. *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cardoso, Faustino Gomes. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayani & Suhartini. (2005). "Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", diunduh dari <http://journal.uui.ac.id/index.php/Sinergi/article/viewFile/929/859>> [10 April 2012]
- Heriyanti, Dewita. (2007). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)", <http://eprints.undip.ac.id/16969/1/Dewita_Heriyanti.pdf> [10 April 2012]
- Jogiyanto. (2008). *Pedoman Survey Kuesioner*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, Yogyakarta.
- Koesmono. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", <<http://www.scribd.com/doc/66947477/Jurnal-Pengaruh-Budaya-Organisasi-Terhadap-Motivasi>> [19 Maret 2012]
- Kreitner, R & Kinicki, A, (2003) . *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*, Buku satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Margitama, BS. (2010). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Intraco Aditama di Surabaya", <<http://eprints.upnjatim.ac.id/458/>> [1 Maret 2011]
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H., 2006. *Human Resource Management (Terjemahan)*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

- Mondy, R. Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*, Jilid I, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhadi (2007). “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)”, <<http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf>> [10 April 2012]
- Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, Biro Organisasi Pemprov. Kal-Sel, Banjarmasin.
- Riduwan (2007). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan ke-5, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins Stephen P. dan Judge Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*, Jilid 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U . (2006). *Research Methods For Business*, Buku 2, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Soedjono (2005). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya”, <<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>> [19 Maret 2012]
- Sudiro, Achmad. (2005). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Karier Dosen”, diunduh dari <<http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/artikel-pada-acara-international-converence/>> [10 April 2012]
- Umar, H. (2002). *Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibisono, Wirawan. (2003). *Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.