

PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA

The effect of Professionalism, Credibility, Responsiveness, and Team Work on Employee Job Satisfaction At Population and Civil Registry Gowa Regency

Syamsir¹⁾, Dr. Gunawan²⁾, Dr. Muhammad Idris³⁾

¹Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : syamsir.bulesko@yahoo.com

²Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

Email : fadelgun@yahoo.co.id

³Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : trismawati414@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa, (2) kredibilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa, (3) responsif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa, (4) team work secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa, (5). profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan team work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

Kata kunci: profesionalisme, kredibilitas, responsif, tim work dan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of professionalism, credibility, responsiveness, and team work on employee satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency.

The results of this study indicate that (1) professionalism partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency. (2) credibility partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency. (3) responsiveness partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency. (4) team work partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency. (5). professionalism, credibility, responsiveness, and team work simultaneously have a positive and significant impact on employee job satisfaction at the department of population and civil registry of Gowa regency.

Keywords: professionalism, credibility, responsiveness, team work and job satisfaction.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Tepeci (2001), menyatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah organisasi dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Tantangan terbesar yang dihadapi suatu organisasi

adalah menarik, menahan dan mengembangkan tenaga kerjanya. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (pegawai). Pemahaman terhadap kinerja organisasi dapat membantu suatu instansi untuk memilih para pegawai dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat

kesesuaian tersebut. Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumberdaya manusia. Pendapat-pendapat tentang memperkerjakan yang sesuai,, pengaruh dari pegawai yang sesuai dengan instansi telah dikembangkan dalam banyak literatur (Chatman, 2009 dan Kristof, 2006).

Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai (Cable dan Judge, 2004, Turban dan Keon, 2003). Lebih lanjut Kristof (2006) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh pegawai. Dilain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa?
2. Apakah kredibilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa?
3. Apakah responsif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa?
4. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa?
5. Apakah profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

kabupaten Gowa.

2. Untuk menganalisis pengaruh kredibilitas secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
3. Untuk menganalisis pengaruh responsif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
4. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
5. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *kerjasama tim* secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Teori

a. Profesionalisme

Istilah *profesionalism* berasal dari kata *professio*, yang dalam bahasa inggris disebut *profession* memiliki arti *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writin*. Dari kata profesional tersebut lahir arti *professional quality*, atau status. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat mereflesikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (2006), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi.

b. Kredibilitas

Teori kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley yaitu Teori Kredibilitas Sumber (*Source Credibility Theory*). Asumsi dasar dari teori ini adalah menyatakan bahwa seseorang dimungkinkan lebih mudah dipersuasi jika sumber-sumber

persuasinya cukup kredibel. Kita biasanya akan lebih percaya dan cenderung menerima dengan baik pesan-pesan yang disampaikan oleh orang yang memiliki kredibilitas di bidangnya. “*High credibility sources had a substantially greater immediate effect on the audience’s opinions than low credibility sources*” (Hovland, 2007).

c. Responsif

Seorang pegawai yang responsif harus mampu memberikan teladan dan menjadi motivator yang baik untuk rekan kerja. Oleh karenanya, seorang pegawai membutuhkan suatu kriteria guna mewujudkan hal tersebut. Salah satunya yakni dengan menjadi pegawai yang responsif. Pegawai responsif diperlukan agar mampu menghadapi suatu persoalan dengan tanggap dan aktif dalam mencari solusi. Pegawai responsif juga penting karena akan mempengaruhi masa depan suatu organisasi ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan. Sayangnya tak setiap pegawai mampu menjadi pegawai yang responsif (Hovland, 2007).

d. Kerjasama Tim

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

d. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya (Davis dan Newton, 2006) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Individu yang bergabung dengan organisasi akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat yang membentuk harapan kerja (Tett dan Meyer, 2003).

2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pembayaran gaji atau upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan kerja
- 4) Promosi
- 5) Penyelia (Supervisi)

2.2. Penelitian Terdahulu

Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa kinerja organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Kristoff, 2006 Netemeyer *et al.*, 2007 Chatman, 2001). dalam penelitiannya pada akuntan publik menyimpulkan adanya pengaruh positif antara kinerja organisasi dengan kepuasan kerja. Menurutnya individu yang sesuai dengan organisasi maka puas terhadap pekerjaannya.

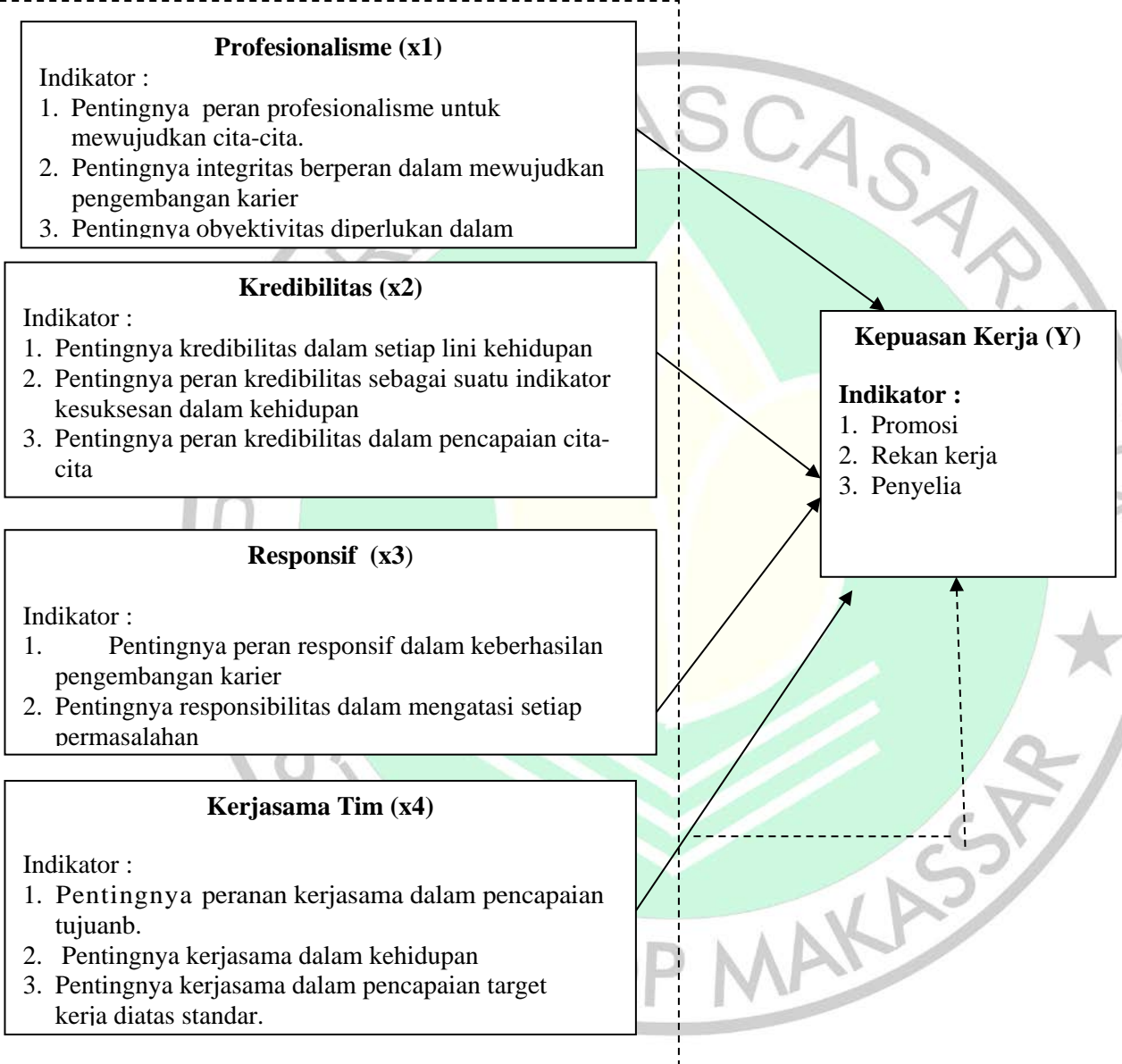
Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa kinerja organisasi berhubungan dengan reaksi terhadap pekerjaan (Kristoff, 2006 Netemeyer *et al.*, 2007). Ketika nilai-nilai individu dan organisasi sama, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja serta akan mengurangi stress kerja pegawai (O’ Reilly *et al.*, 2001). O’ Reilly (2001) menguji kesesuaian (*congruency*) individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa kinerja organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Bowen *et. al* (2010) yang berargumentasi bahwa memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. Di dalam tinjauan ulang Kristof (2006:) membuktikan secara empiris bahwa kinerja organisasi adalah prediktor kuat kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2.3. Kerangka Pikir

Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya akan dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Kompatibilitas antara nilai-nilai individu dan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi didukung oleh profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim.

Sebagai ilustrasi kerangka konseptual dapat dilihat pada bagan berikut ini:



2.10. Hipotesis

Berdasar pada masalah pokok yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
2. Kredibilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
3. Responsif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
4. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
5. Profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena penelitian ini mengambil sampel dari satu kelompok populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu (Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi ed, 2013). Oleh karena itu, dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja organisasi (keseuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi) terhadap kepuasan kerja. Penelitian survei ini digunakan untuk maksud penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi ed., 2013).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Jl. Tumanurung, No. 2, Sungguminasa Kabupaten Gowa. Adapun waktu penelitian adalah 3 (tiga) bulan, yaitu dari

bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2016.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian populasi sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Ghozali, 2012:30). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan sebagian individu yang diteliti dinamakan sampel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa yang berjumlah 270 orang.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Ramli, 2007) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau digunakan.

Dengan persen kelonggaran ketidaktelitian (e) yang ditetapkan sebesar 10% maka dapat ditetapkan ukuran sampel dalam penelitian ini, yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{270}{1+270(0,1)^2} \\ &= \frac{270}{1+270(0,01)} \\ &= 99,509 \\ &= 100 \text{ (Pembulatan)} \end{aligned}$$

Jadi besarnya ukuran sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden (pegawai).

3.4. Sumber Data

Penelitian ini merupakan suatu studi kasus, dimana jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Data primer yakni data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Tentunya data ini berkaitan dengan instansi yang berhubungan dengan kinerja organisasi dan kepuasan kerja.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Observasi, yaitu mengamati dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.
- b. Interview. Cara ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden.
- c. Dokumentasi. Teknik menggunakan benda-benda tertulis seperti buku-buku.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

A. Rancangan Analisis

Setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran variabel terikat kepuasan kerja pegawai dan variabel bebas profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Untuk keperluan tersebut digunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Profesionalisme
- X₂ = Kredibilitas
- X₃ = Responsif
- X₄ = Kerjasama tim
- β = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Standar error

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan 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 (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2012).

C. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu

profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2012) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, dan X4 (profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *tim work*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan organisasi) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2012). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *team work*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

H_a : Variabel-variabel bebas (profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *team work*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2012) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Korelasi (R) dan Uji Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2012). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *tim work*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kepuasan kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan

koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.7. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X1), kredibilitas (X2), responsif (X3), dan kerjasama tim (X4).

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Profesionalisme (X1)

Profesionalisme adalah kemampuan pegawai untuk dapat bekerja secara berkompeten guna memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan peran dan tujuan yang hendak dicapai. Adapun dimensi dan indikator profesionalisme kerja menurut gabungan pendapat Ancok (2009) yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Pentingnya peran Profesionalisme untuk mewujudkan cita-cita
- b. Pentingnya integritas berperan dalam mewujudkan pengembangan karier
- c. Pentingnya Obyektivitas diperlukan

- dalam kehidupan
2. Kredibilitas (X2)
Kredibilitas merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang atau keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercayai oleh orang lain (Hovland,2007). Variabel ini menggunakan indikator ;
 - a. Pentingnya kredibilitas dalam setiap lini kehidupan
 - b. Pentingnya peran kredibilitas sebagai suatu indikator kesuksesan dalam kehidupan
 - c. Pentingnya peran kredibilitas dalam pencapaian cita-cita
 - d. Pentingnya peran kredibilitas dalam kehidupan untuk mengatasi suatu masalah.
 3. Responsif (X3)
Daya tanggap dan cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Variabel ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hovland (2007) sebagai berikut :
 - a. Pentingnya peran responsif dalam keberhasilan pengembangan karier
 - b. Pentingnya responsibilitas dalam mengatasi setiap permasalahan
 - c. Pentingnya responsif diperlukan dalam pencapaian tujuan hidup

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diberi bobot penilaian masing-masing; sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
 3. Kerjasama Tim (X 4)
Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Johnson dan Johnson (dalam Smither, Houston, dan McIntire (2006). Variabel ini menggunakan indikator ;
 - a. Pentingnya peranan kerjasama dalam pencapaian tujuan
 - b. Pentingnya kerjasama dalam kehidupan
 - c. Pentingnya kerjasama dalam pencapaian target kerja diatas standar.
 - d. Pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan
 - e. Pentingnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan tambahan

2. Kepuasan Kerja (Y).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Variabel ini menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006:39) yang dikondisikan dengan lokasi penelian (tidak digunakan semua) sebagai berikut :

1. Promosi
2. Rekan kerja
3. Penyelia (Supervisi)

Hasil dari jawaban responden tersebut kemudian diberi bobot penilaian masing-masing; sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

4. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Hasil Penelitian

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Deskripsi Singkat Kabupaten Gowa

Kabupaten Gowa berada pada 12° 38.16' Bujur Timur dan 5 °33.6' Bujur Timur dari Kutub Utara. Sedangkan letak wilayah administrasinya antara 12 °33.19' hingga 13 °15.17' Bujur Timur dan 5 °5' hingga 5 °34.7' Lintang Selatan.

4.2. Hasil Penelitian

A. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	55	55
Wanita	45	45
Jumlah	100	100

pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa yang terpilih sebagai sampel yaitu 100 pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:
Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X1) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.1 terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan X1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.2 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan X1.2.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.3 terdapat 5 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan X1.3.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X₂)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercayai oleh orang lain. Keahlian dapat berupa tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X₂)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden pria merupakan responden mayoritas yaitu 55% dari total 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Jenis kelamin mempengaruhi keputusan individu untuk memilih suatu pekerjaan karena hal ini berhubungan dengan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan organisasi. Pada umumnya pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa didominasi oleh laki-laki, dikarenakan kaum lelaki secara umum bertindak lebih teliti, sabar dan telaten dalam bekerja.

2. Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan aspek

pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Lulusan SMA	3	3
Lulusan D3	15	15
Lulusan Sarjana	70	70
Lulusan Pascasarjana	12	12
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X₁) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.1 terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan X1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.2 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan X1.2.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.3 terdapat 5 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan X1.3.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X₂)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercayai oleh orang lain. Keahlian dapat berupa tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat

seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X_2)

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa bahwa responden lulusan Sarjana merupakan responden mayoritas yaitu 70% dari total 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Tingkat pendidikan ini akan mempengaruhi profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan ini pula akan mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

3. Usia

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana nampak dalam tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3. Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 30	28	28
31-40	42	42
> 41	30	30
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X_1) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1.1}$ terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan $X_{1.1}$.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1.2}$ terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan $X_{1.2}$.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan $X_{1.3}$ terdapat 5

orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan $X_{1.3}$.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X_2)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercayai oleh orang lain. Keahlian dapat berupa tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X_2)

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden dari segi usia, jumlah terbanyak ditempati kelompok usia 31 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang (42%), diikuti kelompok usia > 41 tahun sebanyak 30 orang (30%). Jumlah pegawai yang paling sedikit yaitu dengan usia < 30 tahun yaitu sebesar 28 orang (28%).

4. Masa Kerja.

Pegawai yang memiliki masa kerja lama akan menimbulkan loyalitas dan komitmen organisasional yang lebih tinggi yang akhirnya berdampak pada kepuasan kerja. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut masa kerja sebagaimana nampak dalam tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja Lama	Frekuensi	Persentase
<10	33	33
10-20	40	40
> 20	27	27
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X1) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.1 terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan X1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.2 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan X1.2.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.3 terdapat 5 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan X1.3.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X₂)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercayai oleh orang lain. Keahlian dapat berupa tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X₂)

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa ditinjau dari masa kerja ternyata pegawai dengan masa kerja 10-20 tahun yang menempati jumlah terbanyak yaitu 40 orang (40%), diikuti dengan masa kerja <10 tahun yaitu sebanyak 33 orang (33%) dan jumlah yang paling sedikit yaitu karyawan dengan masa kerja >20 tahun yaitu sebanyak 27 orang (27%).

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner atau instrument penelitian dimaksudkan

untuk menguji kelayakan secara psikometri suatu kuesioner yang valid dan reliabel akan menjamin data yang diperoleh tidak mengalami bias yang berarti.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pernyataan dalam kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *korelasi product moment* antara skor item dengan skor total (skor instrument). Jika suatu item memiliki korelasi item-total signifikan ($r_{yx} > r$ tabel) maka item pernyataan tersebut valid. Dalam uji validitas ini digunakan responden sebanyak 100 orang sehingga pada tingkat signifikansi 5% dari tabel r diperoleh nilai r tabel₍₉₈₎ = 0,173 (df=n-2). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Keterangan
Profesionalisme (x1)	X1.1	0,229	Valid
	X1.2	0,255	Valid
	X1.3	0,237	Valid
Motivasi (x2)	X2.1	0,250	Valid
	X2.2	0,229	Valid
	X2.3	0,271	Valid
	X2.4	0,239	Valid
Responsif (x3)	X3.1	0,395	Valid
	X3.2	0,231	Valid
	X3.3	0,290	Valid
Tim Kerja (x4)	X4.1	0,221	Valid
	X4.2	0,239	Valid
	X4.3	0,254	Valid
	X4.4	0,231	Valid
	X4.5	0,210	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,284	Valid
	Y1.2	0,270	Valid
	Y1.3	0,268	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar daripada nilai r tabel 0,173.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Arikunto (2010) suatu instrument dikatakan reliabel/handal apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka kuesioner tersebut

dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabel disajikan pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Profesionalisme (X1)	0,704	Reliabel
Kredibilitas (X2)	0,736	Reliabel
Responsif (X3)	0,712	Reliabel
Team Work (X4)	0,729	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,727	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X1) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.1 terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan X1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.2 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan X1.2.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.3 terdapat 5 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan X1.3.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X₂)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat dipercaya oleh orang lain. Keahlian dapat berupa

tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X₂)

Dari tabel 4.6 diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel yaitu ; variabel profesionalisme sebesar 0,704 kredibilitas sebesar 0,736, responsif sebesar 0,712, *team work* sebesar 0,729, dan kepuasan kerja sebesar 0,727. Angka ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah handal (*reliabel*)

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis deskriptif, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)] / 5$$

Dimana :

%F1 = frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

%F2 = frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

%F3 = frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

%F4 = frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

%F5 = frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 5. Jumlah pertanyaan pada masing-masing variabel adalah berjumlah 3 s.d. 5 pertanyaan. Adapun total nilai indeks adalah 100, karena jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 orang. Dengan menggunakan kriteria 3 kotak

(*Three-box Method*), maka rentang 100 tersebut akan dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 30, yang akan digunakan untuk menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- 10,00 - 40,00 = Rendah
- 40,01 - 70,00 = Sedang
- 70,01 - 100 = Tinggi

Dengan dasar ini, peneliti menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme (X₁)

Profesionalisme adalah suatu sikap atau

Kode	Pertanyaan/ Indikator	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks	Kesimpulan
		STS	TS	CS	S	S			
		1	2	3	4	5			
X ₁₁	Pentingnya peran Profesionalisme untuk mewujudkan cita-cita	0	0	14	58	28	414	82,8	Tinggi
X ₁₂	Pentingnya integritas berperan dalam mewujudkan pengembangan karier	0	2	28	50	20	384	76,8	Tinggi
X ₁₃	Pentingnya Obyektivitas diperlukan dalam kehidupan	0	5	28	56	11	363	72,6	Tinggi
Total		0	7	70	164	59	1161	232,2	
Rata-rata							387	77,4	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan profesionalisme (X₁) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.1 terdapat 14 orang (14%) menyatakan cukup setuju, 58 orang (58%) menyatakan setuju, dan 28 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (58%) menilai setuju tentang pernyataan X1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.2 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 50 orang (50%) menyatakan setuju, dan 20 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat

keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

Variasi jawaban responden untuk variabel profesionalisme dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Profesionalisme (X₁)

dikatakan bahwa sebagian besar responden (50%) menilai setuju tentang pernyataan X1.2.

3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X1.3 terdapat 5 orang (5%) menyatakan tidak setuju, 28 orang (28%) menyatakan cukup setuju, 56 orang (56%) menyatakan setuju, dan 11 orang (11%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (56%) menilai setuju tentang pernyataan X1.3.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kredibilitas (X₂)

Kredibel merupakan kata sifat dari kredibilitas yang bersumber dari kata ethos yang merupakan kepercayaan (*trustworthiness*) seseorang. Kredibilitas mencakup dua bagian penting yaitu keahlian dan kemampuan seseorang agar dapat

dipercayai oleh orang lain. Keahlian dapat berupa tingkat inteligensi serta kompetensinya. Kepercayaan meliputi denotasikan sebagai sifat seseorang yang dilihat dari kejujuran, moral serta orisinalitasnya.

Variasi jawaban responden untuk variabel kredibilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kredibilitas (X_2)



Kode Pertanyaan/Indikator		Skor					Jmlh Skor	Nilai Indeks	Kesimpulan
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
X ₂₁	Pentingnya kredibilitas dalam setiap lini kehidupan	0	3	6	54	37	419	83,8	Tinggi
X ₂₂	Pentingnya peran kredibilitas sebagai suatu indikator kesuksesan dalam kehidupan	0	1	15	55	29	410	82	Tinggi
X ₂₃	Pentingnya peran kredibilitas dalam pencapaian cita-cita	0	0	2	45	53	451	90,2	Tinggi
X ₂₄	Pentingnya peran kredibilitas dalam kehidupan untuk mengatasi suatu masalah	0	0	3	42	55	452	90,4	Tinggi
Total		0	4	23	154	119	1732	346,4	
Rata-rata							433	86,6	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan kredibilitas (X₂) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{2.1} terdapat 3 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (6%) menyatakan cukup setuju, 54 orang (54%) menyatakan setuju, dan 37 orang (37%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (54%) menilai setuju tentang pernyataan X_{2.1}.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{2.2} terdapat 1 orang (1%) menyatakan tidak setuju, 15 orang (15%) menyatakan cukup setuju, 55 orang (55%) menyatakan setuju, dan 29 orang (29%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (55%) menilai setuju tentang pernyataan X_{2.2}.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{2.3} terdapat 2 orang (2%) menyatakan cukup setuju, 45 orang

(45%) menyatakan setuju, dan 53 orang (53%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (53%) menilai sangat setuju tentang pernyataan X_{2.3}.

4. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{2.4} terdapat 3 orang (3%) menyatakan cukup setuju, 42 orang (42%) menyatakan setuju, dan 55 orang (55%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (55%) menilai sangat setuju tentang pernyataan X_{2.4}.

3. Analisis Deskriptif Variabel Responsif (X₃)

Responsif lebih mengarah pada daya tanggap dan cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi pegawai. Sikap responsif adalah kesadaran akan tugas yang harus dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh seorang pegawai

Variasi jawaban responden untuk variabel responsif dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Variabel Responsif (X₃)

Kode Pertanyaan/Indikator	Skor					Jumlah	Kesimpulan
	STS	TS	CS	S	SS		

		1	2	3	4	5	Skor	Nilai Indeks	
X ₃₁	Pentingnya peran responsif dalam keberhasilan pengembangan karier	0	2	15	60	23	400	80	Tinggi
X ₃₂	Pentingnya responsibilitas dalam mengatasi setiap permasalahan	0	3	26	41	30	392	78,4	Tinggi
X ₃₃	Pentingnya responsif diperlukan dalam pencapaian tujuan hidup	0	1	10	48	41	427	85,4	Tinggi
Total		0	6	51	149	94	1219	243,8	
Rata-rata							406,33	81,27	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan responsif (X3) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X3.1 terdapat 2 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 15 orang (15%) menyatakan cukup setuju, 60 orang (60%) menyatakan setuju, dan 23 orang (23%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (23%) menilai setuju tentang pernyataan X3.1
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X3.2 terdapat 3 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 26 orang (26%) menyatakan cukup setuju, 41 orang (41%) menyatakan setuju, dan 30 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (41%) menilai setuju tentang pernyataan X3.2
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X3.3 terdapat 1

orang (1%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (10%) menyatakan cukup setuju, 48 orang (48%) menyatakan setuju, dan 41 orang (41%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (48%) menilai setuju tentang pernyataan X3.3

4. Analisis Deskriptif Variabel Kerjasama Tim (X₄)

Team Work/kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan ketrampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Variasi jawaban responden untuk variabel kerjasama tim dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban Variabel Kerjasama Tim (X₄)

Kode Pertanyaan/Indikator	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
X ₄₁	Pentingnya peranan kerjasama dalam pencapaian tujuan	0	17	27	18	33	318	63,6	Sedang
X ₄₂	Pentingnya kerjasama dalam kehidupan	0	11	25	37	27	358	71,6	Tinggi

X ₄₃	Pentingnya kerjasama dalam pencapaian target kerja diatas standar.	6	11	42	35	6	302	60,4	Sedang
X ₄₄	Pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan	2	15	33	21	29	330	66	Sedang

X ₄₅	Pentingnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan tambahan	0	1	12	42	45	429	85,8	Tinggi
Total		8	55	139	153	140	1737	347,4	
Rata-rata							347,4	69,48	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan tim work (X₄) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{4.1} terdapat 17 orang (17%) menyatakan tidak setuju, 27 orang (27%) menyatakan cukup setuju, 18 orang (18%) menyatakan setuju, dan 33 orang (33%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (33%) menilai sangat setuju tentang pernyataan X_{4.1}
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{4.2} terdapat 11 orang (11%) menyatakan tidak setuju, 25 orang (25%) menyatakan cukup setuju, 37 orang (37%) menyatakan setuju, dan 27 orang (27%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (37%) menilai setuju tentang pernyataan X_{4.2}.
3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{4.3} terdapat 6 orang (6%) menyatakan sangat tidak setuju, 11 orang (11%) menyatakan tidak setuju, 42 orang (42%) menyatakan cukup setuju, 35 orang (35%) menyatakan setuju, dan 6 orang (6%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat

dikatakan bahwa sebagian besar responden (42%) menilai cukup setuju tentang pernyataan X_{4.3}.

4. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan X_{4.4} terdapat 2orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 15 orang (15%) menyatakan tidak setuju, 33 orang (33%) menyatakan cukup setuju, 21 orang (21%) menyatakan setuju, dan 29 orang (29%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (33%) menilai cukup setuju tentang pernyataan X_{4.4}.

5.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaannya, dan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya, baik bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat

Variasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kode Pertanyaan/Indikator	Skor					Jml Skor	Nilai Indeks	Kesimpulan	
	STS	TS	CS	S	SS				
	1	2	3	4	5				
Y _{1.1}	Rekan kerja merupakan kebutuhan interaksi sosial	0	8	24	46	22	366	73,2	Tinggi

Y _{1.2}	Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin	1	9	33	42	15	343	68,6	Sedang
Y _{1.3}	Penyelia (Supervisi) yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan	0	3	16	52	29	401	80,2	Tinggi
Total		1	20	73	140	66	1110	222	
Rata-rata							370	74	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan jawaban responden menurut item-item pernyataan kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

1. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y1.1 terdapat 8 orang (8%) menyatakan tidak setuju, 24 orang (34%) menyatakan cukup setuju, 46 orang (46%) menyatakan setuju, dan 22 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (46%) menilai setuju tentang pernyataan Y1.1.
2. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y1.2 terdapat 1 orang (1%), 9 orang (9%) menyatakan tidak setuju, 42 orang (42%) menyatakan cukup setuju, 15 orang (15%) menyatakan setuju, dan 15 orang (15%) menyatakan sangat setuju.

Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (42%) menilai cukupsetuju tentang pernyataan Y1.2.

3. Dari 100 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan Y1.3 terdapat 3 orang (3%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (16%) menyatakan cukup setuju, 52 orang (52%) menyatakan setuju, dan 29 orang (29%) menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden (52%) menilai cukup setuju tentang pernyataan Y1.3.

D. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi, nilai t_{hitung} , dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel 5.10 dibawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,899	3,134		1,563	,121			
Profesionalisme	,176	,058	,165	1,772	,007	,145	,174	,163
Kredibilitas	,328	,121	,294	3,156	,003	,111	,100	,092
Responsif	,224	,121	,279	2,301	,006	,187	,188	,176
Tim_Work	,218	,058	,268	1,903	,013	,303	,297	,286

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,899 + 0,176 X_1 + 0,328 X_2 + 0,224 X_3 + 0,218 X_4$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja pegawai

X₁ = Profesionalisme

X₂ = Kredibilitas

X₃ = Responsif

X₄ = Tim Work

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 4,899
Artinya besarnya kepuasan kerja pegawai adalah 4,899 satuan, dengan asumsi profesionalisme (X₁), kredibilias (X₂), responsif (X₃), dan team work (X₄), adalah konstan.
2. Profesionalisme (X₁) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisiensebesar 0,176. Berarti jika profesionalisme (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,176 satuan. Dengan asumsi nilai kredibilias (X₂), responsif (X₃), dan team work (X₄), adalah konstan.
3. Kredibilitas (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,328. Berarti jika

kredibilitas (X₂) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 satuan. Dengan asumsi nilai profesionalisme (X₁), responsif (X₃), dan team work (X₄), adalah konstan.

4. Responsif (X₃) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,224. Berarti jika responsif (X₃) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,224 satuan. Dengan asumsi nilai profesionalisme (X₁), kredibilias (X₂), dan team work (X₄), adalah konstan.
5. Tim work (X₄) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,218. Berarti jika team work (X₄) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,218 satuan. Dengan asumsi nilai profesionalisme (X₁), kredibilias (X₂), dan responsif (X₃) adalah konstan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan team work) secara individual mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja pegawai. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,661 (dengan melihat t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05)

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Sumber : Data primer yang diolah, bulan desember 2016

Hasil analisis uji t diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel profesionalisme (X_1) adalah 1,772 dengan tingkat signifikansi 0,007. Nilai t_{hitung} 1,772 > nilai t_{tabel} 1,661 dan tingkat signifikansi 0,007 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dapat diterima.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel kredibilitas (X_2) adalah 3,156 dengan tingkat signifikansi 0,003. Nilai t_{hitung} 3,156 > nilai t_{tabel} 1,661 dan tingkat signifikansi 0,003 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kredibilitas

4. Nilai t_{hitung} pada variabel tim work (X_4) adalah 1,903 dengan tingkat signifikansi 0,013. Nilai t_{hitung} 1,903 > nilai t_{tabel} 1,661 dan tingkat signifikansi 0,013 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel tim work secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:36). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka secara bersama-sama seluruh

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4,899	3,134		1,563	,121			
Profesionalisme	,176	,058	,165	1,772	,007	,145	,174	,163
Kredibilitas	,328	,121	,294	3,156	,003	,111	,100	,092
Responsif	,224	,121	,279	2,301	,006	,187	,188	,176
Tim_Work	,218	,058	,268	1,903	,013	,303	,297	,286

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_kerja

3. Nilai t_{hitung} pada variabel responsif (X_3) adalah 2,301 dengan tingkat signifikansi 0,006. Nilai t_{hitung} 2,301 > nilai t_{tabel} 1,661 dan tingkat signifikansi 0,006 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel responsif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dapat diterima.

variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,513	4	8,378	40,338	,003 ^a
Residual	183,477	95	1,931		
Total	216,990	99			

korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,993 yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work dengan kepuasan kerja.

1. Uji Determinasi

a. Predictors: (Constant),

Profesionalisme, Kredibilitas, Responsif, Team Work

b. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber : Data primer yang diolah, (bulan januari 2017)

Dari uji ANOVA atau Uji F diatas didapat nilai F_{hitung} sebesar 40,338 dengan probabilitas 0,003. Karena $F_{hitung} 40,338 > F_{tabel} 2,47$ dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai (variabel dependen). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa dapat diterima.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work dengan kepuasan kerja pegawai maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,993 ^a	,754	,719	1,38973	,754	40.338	4	95	,003

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kredibilitas, Responsive, Team Work

Sumber data primer diolah (bulan januari 2017)

Koefisien *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,719 (71,9%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan *team work* sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel profesionalisme diperoleh koefisien sebesar 0,176, *t* hitung 1,772 dan nilai signifikansi 0,007 yang berarti bahwa jika variabel profesionalisme meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa sebesar 0,176 satuan. Dengan kata lain profesionalisme pegawai yang meningkat/bertambah baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang profesionalisme, diperoleh hasil sebagai berikut ; “pentingnya peran profesionalisme untuk mewujudkan cita-cita” sangat tinggi yang dapat ditunjukkan dengan nilai indeks indikator paling tinggi pada variabel profesionalisme, yaitu sebesar 82,8. Kemudian disusul dengan “pentingnya integritas berperan dalam mewujudkan pengembangan karier” dengan nilai indeks sebesar 76,8 dan “pentingnya obyektivitas diperlukan dalam kehidupan” dengan nilai indeks sebesar 72,6. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya (tupoksi), sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa telah menerapkan sikap profesional dengan menjunjung tinggi nilai integritas yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata indeks sebesar 77,4 yang artinya tinggi dengan lingkup interval 70,01 – 100.

5.2. Pengaruh Kredibilitas terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kredibilitas

diperoleh koefisien sebesar 0,328, *t* hitung 3,156 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti jika variabel kredibilitas meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,328 satuan. Dengan kata lain kredibilitas pegawai yang meningkat/bertambah baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang kredibilitas diperoleh hasil sebagai berikut ; Responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap “Pentingnya kredibilitas dalam setiap lini kehidupan”, dengan nilai indeks sebesar 83,8. Persepsi responden yang cukup tinggi juga ditunjukkan pada indikator “Pentingnya peran kredibilitas sebagai suatu indikator kesuksesan dalam kehidupan”, dengan nilai indeks sebesar 82. Selanjutnya persepsi responden akan “Pentingnya peran kredibilitas dalam pencapaian cita-cita”, dengan indeks sebesar 90,2. Persepsi paling tinggi dinyatakan oleh responden yaitu “Pentingnya peran kredibilitas dalam kehidupan untuk mengatasi suatu masalah”, dengan nilai indeks indikator paling tinggi, yaitu sebesar 90,4. Semua ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi responden yang positif terhadap kredibilitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa ditunjukkan oleh nilai indeks rata-rata sebesar 86,6 yang artinya tinggi karena berada pada interval 70,01 – 100.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang telah dikemukakan (Hovland, 2007) yang menyatakan bahwa sumber kredibilitas tinggi memiliki dampak besar terhadap opini audiens daripada sumber dengan kredibilitas rendah. Sumber yang memiliki kredibilitas tinggi lebih banyak menghasilkan perubahan sikap dibandingkan dengan sumber yang memiliki kredibilitas rendah. Kredibilitas yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya kredibilitas pegawai akan mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

5.3. Pengaruh Responsif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel responsif diperoleh koefisien sebesar 0,224, *t* hitung 2,301 dan nilai

signifikansi 0,006 yang berarti jika variabel responsif meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,224 satuan. Dengan kata lain responsif pegawai yang meningkat/bertambah baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang responsif, diperoleh hasil sebagai berikut; Responden memiliki penilaian terhadap "Pentingnya peran responsif dalam keberhasilan pengembangan karier", dengan nilai indeks sebesar 80. Responden juga merasa tertarik secara keseluruhan terhadap "Pentingnya tanggungjawab dalam mengatasi setiap permasalahan", yang ditunjukkan dengan nilai indeks sebesar 78,4. Selanjutnya penilaian terhadap "Pentingnya responsif diperlukan dalam pencapaian tujuan hidup", merupakan indikator dengan nilai indeks indikator paling tinggi, yaitu sebesar 85,4.

Semua ini menunjukkan bahwa tingginya persepsi responden yang positif terhadap responsif pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa ditunjukkan oleh nilai indeks rata-rata sebesar 81,27 yang artinya tinggi karena berada pada interval 70,01 – 100. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat responsif atau kecepatan/daya tanggap yang tinggi dalam bekerja, sehingga organisasi memerlukan suatu metode yang tepat dalam bekerja sesuai aturan yang berlaku.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Hoyland, 2007:109) bahwa pegawai responsif diperlukan agar mampu menghadapi suatu persoalan dengan tanggap dan aktif dalam mencari solusi. Pegawai responsif juga penting karena akan mempengaruhi masa depan suatu organisasi ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan. Pegawai responsif sangat mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

5.4. Pengaruh *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel tim work diperoleh koefisien sebesar 0,218, t hitung 1,903 dan nilai signifikansi 0,013 yang berarti jika variabel tim work meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan

Catatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,218 satuan.

Dari hasil tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan tentang tim work, diperoleh hasil sebagai berikut; tanggapan responden terhadap kerjasama tim pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa dimulai dengan "Pentingnya peranan kerjasama dalam pencapaian tujuan dengan nilai indeks sebesar 63,6. Disusul dengan "Pentingnya kerjasama dalam kehidupan dengan nilai indeks sebesar 71,6 "Pentingnya kerjasama dalam pencapaian target kerja diatas standar dengan nilai indeks sebesar 60,4 "Pentingnya kerjasama dalam menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan" dengan nilai indeks sebesar 66 dan indikator yang memiliki nilai indeks terbesar menurut persepsi responden adalah "Pentingnya kerjasama dalam melakukan pekerjaan tambahan" dengan nilai indeks sebesar 85,8. Dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kerjasama tim pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa diperoleh indeks nilai rata-rata sedang (cukup) yakni hanya sebesar 69,48 artinya kerjasama tim yang ditunjukkan oleh pegawai pada instansi tersebut belum maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy (2008:62) yang menyatakan bahwa tim yang efektif adalah sebuah tim yang memungkinkan anggotanya untuk bisa menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan hasil kerja perorangan karena hasil kerjanya merupakan hasil dari kontribusi anggota-anggota tim secara bersama-sama.

5.5. Pengaruh Profesionalisme, Kredibilitas, Responsif, dan *Kerjasama Tim* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa dari variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work diperoleh nilai F hitung sebesar 40,338 dan nilai probabilitas sebesar 0,003 yang berarti keempat variabel ini secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Dengan kata lain, profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work, yang bertambah baik secara simultan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Selain itu, dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,719 (71,9%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-

variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan tim work sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28.1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kontribusi variabel profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan team work 75,4% menunjukkan bahwa keempat variabel ini merupakan variabel-variabel yang penting dalam menjelaskan peningkatan atau penurunan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Apabila profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan team work pegawai secara bersama-sama menunjukkan peningkatan kearah yang baik, maka diharapkan kepuasan kerja pegawai juga akan menunjukkan peningkatan kearah yang baik pula. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah variabel kredibilitas dengan nilai t tabel ($3,156 > 1,661$) dan nilai P yang lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan pendapat Surjadi (2009:31) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi guna tercapainya tujuan organisasi yang berarti pula bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

6. Simpulan Dan Saran

6.1. Simpulan

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

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
2. Kredibilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
3. Responsif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten.
4. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.
5. Profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan team work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Gowa.

6.2. Saran- saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Mengingat pentingnya pengaruh kinerja organisasi (kesesuaian nilai-nilai individu dalam organisasi) berdasarkan profesionalisme, kredibilitas, responsif, dan kerjasama tim dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka diperlukan suatu perencanaan yang handal dengan evaluasi yang terstandar dalam perekrutan tenaga kerja sehingga dapat memperoleh sumber daya manusia/pegawai yang memiliki kualitas tinggi yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi.
2. Bagi peneliti berikutnya, untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih tepat, dapat mengelompokkan responden ke dalam kelompok-kelompok yang lebih homogen. Dalam penelitian ini belum mengelompokkan responden berdasarkan kelompok jabatan struktural, kelompok jabatan fungsional tertentu dan kelompok jabatan fungsional umum, karena masing-masing kelompok jabatan tersebut akan memberikan tingkat persepsi yang berbeda terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Disamping itu penelitian berikutnya agar memperluas ruang lingkup penelitian yaitu responden diambil dari beberapa organisasi, untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji secara terpisah dan lebih mendalam mengenai mediasi kepuasan kerja dengan membedakan kepuasan kerja instrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik pada hubungan kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 2009. Psikologi Kepemimpinan & Inovasi. Erlangga, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : PT.RinekaCipta,*Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta,

- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. 2001. *Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: an empirical examination within the public sector*. *Public Personnel Management*, 20 (1), 195-205. Download at www.google.com
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. 2010. *Hiring for the organization, not the job*. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49. Download at www.google.com
- Cable, D., & Judge, T. A. 2004. *Pay preferences and job search decisions: a person organization fit perspective*. *Personnel Psychology*, 47, 317-348. Download at www.google.com
- Chatman, J. A. 2001. *Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms*. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484. Download at www.google.com
- Christian, A., 2008. *Kredibilitas Sebagai Satuan Acuan Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, *Digital Marketing and New Media*.
- Davis & Newton, 2006. *Performance, Under Sub Optimal Conditions.*: Taylor & Francis. Philadelphia.
- Dimock, 2005, *Public Administration*. New York: Kunig, L.W. Rinehart & Co. Download at www.google.com
- Ferdinand . 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Judge, T. A., & Ferris, R. D., Jr. 2002. *Effects of work values on job choicedecisions*. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271 Download at www.google.com
- Johnson 2007. *An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a personal Selling Context*, *Journal of Marketing*.
- Hasibuan,M, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Grasindo, Jakarta.
- Hovland, Carl L. 2007. *Definisi Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kristoff, A. L. 2006. *Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. *Personnel Psychology* 49, 1-49. Download at www.google.com
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara,A.P, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Liedtka, J.M. 2009. *Value Congruence: The interplay of individual and Organizational Value System*, *Journal of Business Ethics*, Proquest, 8,10, pg.805
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 2002, *A work values approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its 100 relationship to individual outcomes*. *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 424-432. Download at www.google.com
- Muhammad, A, 2009. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Netemeyer, R.G, Boles, S. B., Mckee, D. O. 2007. *An Investigation Into The Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a personal Selling Context*, *Journal of Marketing*, Vol. 61, pp. 85-98. Download at www.google.com
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. 2001. *People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing personorganization fit*. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516. Download at www.google.com

- Rivai, V, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ruky, S.A, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-2 Pustaka Setia, Bandung.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. 2005. *The ASA framework: an update*. *Personnel Psychology*, 48, 747-773. Download at www.google.com
- Sedarmayanti, 2004. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Manajemen Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik)*, Bandung:
- Sekiguchi, T., 2004. *Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature*. *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54 No. 6, 179-196
- Siagian, P.S, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun . *Administrative State*. Ronald Press, 1948. New York.
- Sobandi, B, 2006. *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan*. Unpar Press, Bandung.
- Sekaran. 2002, *A work values approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its 100 relationship to individual outcomes*
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Surjadi, 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. PT Rafika Aditama, Bandung.
- Stephen 2001. *Good Governance: Insan Cendekia*, Surabaya.
- Tepeci, M, 2001. *The Effect of Personal Values, Organizational Culture, Person Organization Fit on Individual Outcomes in Restaurant Industry*. A Thesis in Man-Environment Relations. The Pennsylvania State University. The Graduate School of Hotel, Restaurant and Recreation Management.
- Tracy 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Penerbit Sulita Bandung.
- Tett dan Meyer 2003. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover*. *Personnel Psychology*.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. 2003. *Organizational attractiveness: an interactionist perspective*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-193.
- Wahyudi, B, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Penerbit Sulita Bandung.
- Waldo, D, 2004. *Administrative State*. Ronald Press, 1948. New York.
- Widodo, J. 2001. *Good Governance: Insan Cendekia*, Surabaya.