

# Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh

---

---

*Oleh: Firman*

## **ABSTRACT**

*This study examines the relationship between of job characteristic encompassed by four components: (pay satisfaction and career growth, task clarity, skill utilization and task significant) with job satisfaction. The study investigated the relationship of these variables in the municipality of Payakumbuh. The data was collected through the distribution of questionnaires among 93 civil servants of number employees selected through a cluster random sampling. The study findings show that task clarity, skill utilization and task significant have significant relationship with job satisfaction.*

**Kata Kunci:** Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, pegawai

## **I. PENDAHULUAN**

Setiap orang yang bergabung dengan organisasi bersedia memberikan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi tersebut. Orang/karyawan yang bergabung dengan sebuah organisasi tersebut mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan hidupnya baik secara material seperti kompensasi finansial yang layak maupun immaterial seperti adanya kepuasan kerja. Adanya kepuasan dalam bekerja akan memotivasi karyawan untuk berprestasi secara optimal demi kemajuan sebuah organisasi dan apabila semua karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka ini akan berdampak sangat baik sekali bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh oleh

seseorang dibandingkan dengan apa yang seharusnya dirasakan dan diperolehnya dari suatu pekerjaan. Wujud dari kepuasan kerja dapat diindikasikan dengan tingkat kerajinan karyawan, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya keluhan dan jumlah karyawan yang berhenti secara sepihak atau *turnover* karyawan rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan seperti kompensasi, hubungan baik antara bawahan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, umur, pendidikan dan banyak faktor lainnya. Penelitian tentang kepuasan kerja ini telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, baik pada organisasi non pemerintah atau organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah.

Alasan utama untuk menilai kepuasan kerja adalah memberikan

gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan tercapai bila karyawan produktif dan berkinerja baik. Kepuasan kerja karyawan juga dapat ditunjukkan melalui komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan bagaimana seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Suatu komitmen organisasional akan memberikan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pekerja atau karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Para profesional lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi.

Penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Testa<sup>1</sup> mengemukakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan yang digunakan sebagai pengukur kinerja. Gregson<sup>2</sup> dalam penelitian tentang hubungan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja menemukan bahwa

---

<sup>1</sup> Mark A. Testa. 2001. "Organization Commitment, Job Satisfaction, and effort in the Service Inverontment". *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236

<sup>2</sup> Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment in Turn Over Models in Accounting Behavior". *Research in Accounting*, 4, 80-95

kepuasan kerja merupakan awal suatu komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja pada sebuah kantor akuntan publik. Komitmen organisasi membuat kinerja kontekstual lebih efektif, karyawan yang menerima proporsi *reward* yang lebih tinggi, akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang tinggi pula.

Aranya *et all*<sup>3</sup> menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada korelasi antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen profesi secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diatas terlihat bahwa kebanyakan literatur tentang kepuasan kerja telah mengabaikan kepuasan kerja di kalangan karyawan pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya pemerintah daerah. Dinamika politik yang muncul seperti adanya konsep otonomi daerah, yang melimpahkan pengelolaan sumber daya daerah termasuk sumber daya manusia (karyawan) pada pemerintah daerah, membuat masalah kepuasan kerja PNS ini menjadi faktor yang tak kalah pentingnya. Suatu pemerintah yang didukung oleh orang-orang yang merasakan adanya kepuasan kerja akan menghasilkan suatu

---

<sup>3</sup> Aranya, N., J Pollock, and J Amemic. 1982. "An Examination of Proffesional Commitment in Public Accounting". *Organizational and Society* 6 (4) : 271-280

pemerintah yang berkinerja tinggi dan pada gilirannya akan berdampak pada masyarakat daerah tersebut seperti kesejahteraan masyarakat yang semakin meningkat karena setiap orang yang merasakan kepuasan kerja akan berusaha mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya dan berkarya secara lebih baik untuk suatu organisasi.

Menyikapi perubahan fenomena tersebut beberapa peneliti mencoba melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pemerintah/PNS. Ting<sup>4</sup> menemukan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Amerika Serikat yaitu karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), karakteristik organisasi (*organizational characteristics*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (*skill*), dan signifikansi tugas. Karakteristik organisasi dinyatakan dengan komitmen organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja dan pengawas. Karakteristik individu diukur dengan spirit untuk melayani publik (*public spirit*), umur, pendidikan, ras dan *marital status*. Kepuasan kerja diartikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (*overall job satisfaction*).

Hasil penelitian Ting menunjukkan bahwa karakteristik peker-

jaan dan organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja PNS di Amerika Serikat. Karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (*skill*), dan signifikansi tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi ditunjukkan dengan komitmen organisasi yang kuat, dan hubungan baik dengan pengawas dan rekan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PNS di Amerika Serikat. Namun karakteristik individu menunjukkan hasil yang bervariasi yaitu usia dan ras yang rendah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya Ibrahim dan Ommaima<sup>5</sup> menemukan bahwa adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja PNS di Saudi Arabia. Penelitian ini menggunakan variabel *moderating* seperti gender, usia, lama bertugas pada pekerjaan sekarang (*tenure*), *marital status*, posisi dan nasionalitas/kebangsaan atas hubungan kinerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya Ibrahim dan Ommaima menggunakan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja keseluruhan (*overall job satisfaction*) dan kepuasan kerja secara parsial (*some facets of job satisfaction*) yang ditunjukkan oleh upah dan *benefit*, pengembangan profesionalisme, lingkungan kerja, usia, *gender*, dan *marital status*.

<sup>4</sup> Ting, Yuan. 1997. "Determinant of Job Satisfaction of Federal Government Employees", *Public Personal Management*, Vol 26 No 3, 313-334

<sup>5</sup> Ibrahim, Muhammad. E and Ommaima Abdul Aziz Alqasimi. 2004. "Job Satisfaction and Performance of Government Employees in UEA", *Journal of Management Research*, IV, 1-12.

Kemudian Ellickson<sup>6</sup> juga melakukan penelitian sejenis pada PNS di Singapura. Menurut Ellickson bahwa faktor penentu kepuasan kerja PNS di Singapura adalah *environmental antecedent*, peralatan dan sumber daya (*equipment and resources*), ruang secara fisik, lingkungan yang aman, pelatihan, *workload*, *department esprit de corpe*, upah, *benefit*, peluang promosi, penilaian kinerja, pengawas, faktor demografi, gender, tingkat pekerjaan dan usia.

Fenomena kepuasan kerja PNS juga menjadi masalah yang tak kalah pentingnya di Kota Payakumbuh. Kota Payakumbuh merupakan kota yang cukup potensial untuk dikembangkan apalagi jika didukung oleh pemerintah yang berkinerja tinggi dengan sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Pemerintah Kota Payakumbuh terdiri dari beberapa dinas antara lain: pendidikan, perindustrian dan perdagangan, pariwisata, perikanan, perkebunan, pertanian. Fenomena kepuasan kerja ini juga menjadi isu yang sangat penting di Pemerintah Kota Payakumbuh.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain menurut Ting<sup>7</sup> ada tiga yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Karakteristik pekerjaan ditunjukkan oleh: *Pertama*, kepuasan upah. PNS gajinya terdiri dari gaji

dari anggaran pemerintah dan tunjangan/insentif yang biasanya dibagikan kalau ada kegiatan tertentu. Dalam pembayaran insentif ini kadang karyawan merasakan adanya perlakuan yang kurang adil. *Kedua*, peluang promosi jabatan untuk Pemerintah Kota Payakumbuh sangat terbatas (suatu dinas/kantor kesempatan promosi paling banyak hanya kira-kira 14 orang). Sementara karyawan yang mengikuti pelatihan adum/adumla, spama, spamen dan spati jauh lebih banyak dibanding peluang promosi yang tersedia. *Ketiga*, ketidakjelasan uraian tugas sehingga karyawan merasa bingung karena tidak mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya. Bekerja pada instansi pemerintah, *skill* yang dituntut relatif rendah dan tugas yang diberikan kurang menantang sehingga menimbulkan kebosanan pada karyawan tersebut.

Karakteristik organisasi juga merupakan faktor penentu kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi karyawan. Karyawan dituntut untuk mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi/pemerintah daerah, namun dalam kenyataannya tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi dengan yang rendah. Hal ini disebabkan karena tidak/kurang ada sanksi yang bisa menguatkan perilaku karyawan pemerintah tersebut, sehingga motivasi karyawan menjadi rendah. Karakteristik organisasi bisa juga kita lihat dari hubungan antara karyawan dengan pengawas/rekan kerja. Di Pemerintah Kota Payakumbuh sudah ada keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja, namun masih ditemui adanya

---

<sup>6</sup> Ellickson, Mark C. 2002. "Determinant of Job Satisfaction of Municipal Government Employees". *Public Personal Management*, Volume 31 No 3, 343-357

<sup>7</sup> Ting. 1997. *Op cit*

kekurangharmonisan antara karyawan dengan pengawas (atasan). Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pendidikan antara pengawas (bukan sarjana tapi mempunyai pengalaman kerja yang lama) dengan karyawan yang diawasi/bawahan (sarjana).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ting<sup>8</sup> di Amerika Serikat tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris sejenis yang disesuaikan dengan kondisi di Indonesia khususnya di Pemerintah Kota Payakumbuh dengan judul: “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Payakumbuh*”.

## II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia<sup>9</sup>. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang

dikemukakan oleh para ahli. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pertama, faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Ketiga, faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik pekerjaan dan karyawan. Keempat, faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial seperti tunjangan, fasilitas dan promosi.

Ting<sup>10</sup> menemukan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), karakteristik organisasi (*organizational characteristics*) dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Karakteristik pekerjaan ini dinyatakan dalam bentuk kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (*skill*) dan signifikansi tugas. Karakteristik organisasi dinyatakan dengan komitmen organisasi dan hubungan dengan rekan kerja dan pengawas. Karakteristik individu diukur dengan spirit untuk melayani publik, usia, gender, pendidikan, ras dan *marital status*. Kepuasan kerja diartikan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (*overall job satisfaction*).

Hasil penelitian Ting tersebut menunjukkan bahwa karakteristik

---

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Robbin, Stephen P. 1993. *Organizational Behavior, Concept, Controversies and Application*, 6<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc, Englewood Cliffs,

---

<sup>10</sup> Ting. 1997. *Op cit*.

pekerjaan dan organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja PNS di Amerika Serikat. Karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan oleh kepuasan upah dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, penggunaan keahlian (*skill*) dan signifikansi tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik organisasi yang ditunjukkan dengan komitmen organisasi yang kuat dan hubungan dengan rekan kerja dan pengawas juga berpengaruh signifikan terhadap rekan kerja PNS di Amerika Serikat. Namun karakteristik individu menunjukkan hasil yang bervariasi yaitu usia dan ras yang rendah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya Ibrahim dan Ommaima<sup>11</sup> menemukan bahwa adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja PNS di Saudi Arabia. Penelitian ini menggunakan variabel *moderating* seperti *gender*, usia, lama bertugas pada pekerjaan sekarang (*tenure*), *marital status*, posisi dan nasionalitas/kebangsaan atas hubungan kinerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya Ibrahim dan Ommaima menggunakan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja keseluruhan (*overall job satisfaction*) dan kepuasan kerja secara parsial (*some facets of job satisfaction*) yang ditunjukkan oleh upah dan benefit, pengembangan profesionalisme, lingkungan kerja, usia, *gender*, dan *marital status*.

---

<sup>11</sup> Ibrahim, Muhammad. E and Ommaima Abdul Aziz Alqasimi. 2004. *Op cit*

Hasil penelitian Ibrahim dan Ommaima ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Tidak satupun *moderating variable* berpengaruh signifikan terhadap *overall job satisfaction*. Namun, ada beberapa variabel moderasi yang berpengaruh signifikan (yaitu kinerja pekerjaan, kebangsaan dan posisi dalam organisasi) terhadap kepuasan kerja yang diukur dengan kepuasan upah dan benefit, kepuasan atas pengembangan profesionalisme dan kepuasan atas lingkungan kerja. Selanjutnya Ibrahim dan Ommaima mengemukakan faktor demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Beberapa faktor yang signifikan berpengaruh terhadap kerja adalah gaji, pengembangan profesi dan lingkungan kerja.

Kemudian Ellickson<sup>12</sup> juga melakukan penelitian sejenis pada PNS di Singapura. Menurut Ellickson bahwa faktor penentu kepuasan kerja PNS di Singapura adalah *environmental antecedent*, peralatan dan sumberdaya, ruang secara fisik, lingkungan yang aman pelatihan, *worldoad*, *departement esprit de corpe*, upah, *benefit*, peluang promosi, penilaian kinerja, pengawas, faktor demografi, gender, tingkat pekerjaan dan usia.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Para ahli teori organisasi seringkali menyatakan bahwa kepuasan kerja itu disebabkan oleh keinginan

---

<sup>12</sup> Ellickson, Mark C. 2002. *Op cit*

individu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya yang meliputi kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut.

### ***Kepuasan Upah dan Peluang Karir***

Beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa kepuasan upah dan kebutuhan untuk pertumbuhan karir merupakan prediktor paling penting dari kepuasan kerja, yang akan memberikan hubungan teoritikal yang kuat untuk pembentukan sikap kerja individu. Untuk kepuasan individu dengan upah dan promosi, biaya hidup organisasi mereka akan menjadi lebih besar. Sebagai hasilnya, mereka memungkinkan untuk mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka. Beberapa studi menunjukkan ketidakpuasan upah dan kurangnya peluang promosi dikaitkan dengan ketidakpuasan PNS dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya<sup>13</sup>.

### ***Kejelasan Tugas***

Kejelasan tugas mengacu kepada sejauh mana tugas dan aturan tersebut dikomunikasikan secara jelas kepada individu sehingga setiap individu mengetahui apa yang mesti dikerjakannya. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa suatu pemahaman yang akurat dari

tuntutan pekerjaan bisa membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka dengan mengurangi ketidakpastian dan meminimumkan risiko pembelajaran melalui *trial and error* dan mengarahkan sikap kerja yang positif<sup>14</sup>.

### ***Penggunaan Keahlian***

Penggunaan keahlian ini mengacu kepada suatu tingkat yang memungkinkan individu untuk menggunakan keahlian dan kemampuan mereka. Faktor ini merupakan prediktor yang kuat dari kepuasan kerja karena individu mempunyai keinginan untuk mengoptimalkan penggunaan keahlian mereka. Narchulas seperti dikutip Ting<sup>15</sup> menemukan bahwa jika karyawan bisa mengoptimalkan skill dan kemampuannya ini merupakan faktor utama pembentukan sikap kerja seperti motivasi dan kepuasan kerja.

### ***Signifikansi Tugas***

Signifikansi tugas didefinisikan sebagai suatu tingkat bagaimana individu mempersepsikan kontribusi pekerjaan mereka terhadap pencapaian misi organisasi. Beberapa peneliti menemukan bahwa sifat pelayanan publik akan menghasilkan karyawan yang profesional yang memungkinkan PNS untuk mempunyai kebutuhan intrinsik yang lebih besar untuk signifikansi tugasnya.

---

<sup>13</sup> Ting. 1997. *Op cit*

---

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> *Ibid*

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pemerintah Kota Payakumbuh yang berjumlah 1.323 orang. Kerangka sampel ditentukan dengan pendekatan Slovin. Ukuran populasi (N) penelitian adalah 1.323 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster proportional random sampling yaitu populasi yang dikelompokkan atas beberapa dinas dan kemudian dari kelompok dinas yang ada diambil secara acak proporsional untuk setiap dinas.

Dalam penelitian ini penulis hanya akan membatasi responden pada empat dinas/badan saja yaitu : dinas pendidikan, dinas kesehatan,

Bapeda dan BKD. Diasumsikan keempat dinas/badan ini dapat mewakili karyawan Pemerintah Kota Payakumbuh. Responden penelitian ini meliputi karyawan bukan eselon dan eselon Pemerintah Kota Payakumbuh. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert lima point atas 6 butir pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (*Ordinary Least Square-OLS*).

### IV. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat ditabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	<i>Conbach Aplha</i>	Factor Loading	Pertanyaan
Kepuasan upah dan peluang karir	0,737	0,417 – 0,537	Up 2, 3, 4, 6, 7, 8
Kejelasan Tugas	0,767	0,417 – 0,656	Jtug 1 – 4
Penggunaan keahlian	0,901	0,542 – 0,683	Gun 1 - 10
Signifikansi Tugas	0,810	0,505 – 0,649	Sig 1 - 6
Kepuasan kerja	0,888	0,508 – 0,738	Kepker 1 - 11

*Sumber: data diolah*

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa item up1 dan up5 tidak valid, sehingga dikeluarkan dari penelitian. Sedangkan cronbach alpha besar dari 0,7. Oleh karena itu, semua data sudah valid dan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Model regresi OLS mensyaratkan data telah lulus uji asumsi klasik,

yaitu: data residual terdistribusi secara normal, tidak terjadi multi-kolineritas dan ada heteroskedastisitas diantara variabel-variabel eksplanatori dalam persamaan regresi. Uji normalitas residual menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dengan nilai 0,998 (lebih besar dari 0,05), berarti data residual terdistribusi secara normal. Uji



multikolinieritas menggunakan matriks korelasi antar variable independen dan perhitungan nilai tolerance dan VIF. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa korelasi paling tinggi adalah - 51,6% yang masih dibawah 95%. Nilai tolerance paling rendah 0,590 yang masih diatas 0,1 dan nilai VIF paling tinggi 1,684 yang masih dibawah 10. Karena itu, tidak ada multikolinieritas dalam penelitian ini. Uji heterokedastisitas menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dengan residulnya.

Grafik plot menunjukkan data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah lulus uji asumsi klasik.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini adalah untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengolahan data dengan regresi berganda**

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.374	4.007		.093	.926
Kepuasan upah dan peluang karir	.027	.141	.015	.188	.851
Kejelasan Tugas	.465	.182	.212	2.553	.012
Penggunaan keahlian	.519	.109	.430	4.775	.000
Signifikansi Tugas	.571	.186	.276	3.070	.003
Dependent Variable: kepper					
F Test = 30,165, sig .000					
Ajdusted R Square = 0.559					
N = 93					

Sumber: data diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* penelitian ini sebesar 0,599, artinya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen 59,9%, sisanya oleh faktor lain. F hitung sebesar 30,165 dengan sig 0,000, artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data,

diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.374 + 0.027X_1 + 0.465X_2 + 0.519X_3 + 0.571X_4$$

Persamaan regresi diatas menghasilkan konstanta sebesar 0,374. Konstanta ini menyatakan tanpa variabel independen, kepuasan

kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh adalah 0,374

Koefesien korelasi X1 (kepuasan upah dan peluang karir) sebesar 0.027 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepuasan upah, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.027 %. Hubungan variabel kepuasan upah dengan kepuasan kerja adalah positif. Berdasarkan nilai sig, kepuasan upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig > 0,05. Jadi H1 ditolak.

Koefesien korelasi X2 (kejelasan tugas) sebesar 0,465 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kejelasan tugas, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,465%. Hubungan variabel kejelasan tugas dengan kepuasan kerja adalah positif. Berdasarkan nilai sig, kejelasan tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig < 0,05. Jadi H3 diterima

Koefesien korelasi X3 (Penggunaan keahlian) sebesar 0,519 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% penggunaan keahlian, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,519%. Hubungan variabel penggunaan keahlian dan kepuasan kerja adalah positif. Berdasarkan nilai sig, penggunaan keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig < 0,05. Jadi H3 diterima

Koefesien korelasi X4 (signifikansi tugas) sebesar 0,571 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% signifikansi tugas, akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,571%. Hubungan variabel signifikansi tugas dengan kepuasan kerja adalah positif. Berdasarkan nilai sig, signifikansi tugas ber-

pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig < 0,05. Jadi H4 diterima.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Kepuasan Upah terhadap Kepuasan Kerja***

Dari hasil pengolahan data, tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan upah dan peluang karir terhadap kepuasan kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh. Angka koefesien menunjukkan positif, artinya peningkatan upah berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini gagal mendukung penelitian Ting<sup>16</sup> yang menemukan PNS di Amerika Serikat banyak yang berhenti karena tidak puas dengan upah yang mereka dan banyak yang berhenti karena tidak puas dengan peluang karir mereka. Sedangkan di pemerintahan kota Payakumbuh upah dan peluang karir tersebut tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

### ***Pengaruh Kejelasan tugas Terhadap Kepuasan Kerja***

Dari hasil pengolahan data, terdapat pengaruh signifikan kejelasan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh Menurut Ting<sup>17</sup>, kejelasan tugas akan mengarahkan pekerjaan yang positif dan akan mendatangkan kepuasan kerja karyawan. Di Payakumbuh, kejelasan tugas berhubungan positif

---

<sup>16</sup> Ting, 1997. *Op cit*

<sup>17</sup> *Ibid*

dengan kepuasan kerja dan signifikan.

### ***Pengaruh Penggunaan Keahlian terhadap Kepuasan Kerja***

Dari hasil pengolahan data, terdapat pengaruh signifikan penggunaan keahlian terhadap kepuasan kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh. Hasil variabel penggunaan keahlian ini sejalan dengan penelitian Narchulas seperti dikutip Ting<sup>18</sup> bahwa karyawan yang bisa mengoptimalkan kemampuannya akan membentuk sikap kerja seperti motivasi dan kepuasan kerja. Variabel ini merupakan prediktor kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### ***Pengaruh Signifikansi Tugas terhadap Kepuasan Kerja***

Dari hasil pengolahan data, terdapat pengaruh signifikan signifikansi tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pemerintah kota Payakumbuh. Signifikansi tugas didefinisikan sebagai suatu tingkat bagaimana individu mempersepsikan kontribusi pekerjaan mereka terhadap pencapaian misi organisasi. Beberapa peneliti menemukan bahwa sifat pelayanan publik akan menghasilkan karyawan yang profesional yang menungkingkan PNS untuk mempunyai kebutuhan intrinsik yang lebih besar untuk signifikansi tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan pendapat di atas karena signifikansi tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Payakumbuh. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa kepuasan upah dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada pemerintah kota payakumbuh untuk:

- 1) Memberikan penjelasan yang rinci kepada pegawai agar mereka memahami dan mengerjakan tugas dengan baik.
- 2) Menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian mereka.
- 3) Memberikan penyuluhan dan kesadaran kepada pegawai bahwa tugas dan pekerjaan mereka akan sangat berbarti kepada masyarakat.

Dengan memperhatikan faktor-faktor diatas, maka diharapkan pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

---

<sup>18</sup> *Ibid*

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aranya, N., J Pollock, and J Amemic. 1982. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Organizational and Society* 6 (4) : 271-280
- Ellickson, Mark C. 2002. "Determinant of Job Satisfaction of Municipal Government Employees". *Public Personal Management*, Volume 31 No 3, 343-357
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment in Turn Over Models in Accounting Behavior". *Research in Accounting*, 4, 80-95
- Ibrahim, Muhammad. E and Ommaima Abdul Aziz Alqasimi. 2004. "Job Satisfaction and Performance of Government Employees in UEA", *Journal of Management Research*, IV, 1-12.
- Mark A. Testa. 2001. *Organization Commitment, Job Satisfaction, and effort in the Service Inverontment*. *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236
- Robbin, Stephen P. 1993. *Organitational Behavior, Concept, Controversies and Aplication*, 6<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc, Englewood Cliffs,
- Ting, Yuan. 1997. "Determinant of Job Satisfaction of Federal Government Employees", *Public Personal Management*, Vol 26 No 3, 313-334