

**ANALISIS OPERASIONAL KEPEGAWAIAN DAN PENGOLAHAN DATA  
PERSONIL TERHADAP KEPUASAN APARATUR SIPIL NEGARA  
PEMBEKALAN ANGKUTAN KOMANDO DAERAH MILITER  
XIV HASANUDDIN DI MAKASSAR**

**A. Arfan Pallawagau<sup>1</sup>, Ibrahim Hafied<sup>2</sup>, Iqbal<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

<sup>1</sup>andikaimuddin@gmail.com, <sup>2</sup>Ibrahim\_hafied@gmail.com, <sup>3</sup>Iqbal\_MM@gmail.com

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to study and analyze the Personnel Operations and Data Processing Personnel to the satisfaction of the Civil Apparatus of the Military Region Command Transportation Transportation XIV Hasanuddin in Makassar. The type of data used in this study is Primary data that is the answer to the questionnaire from the respondents with analysis and using multiple Linear regression with SPSS Version 26 processing program. For the sample in this study were 50 respondents, namely the Civil Apparatus of the State Military Transport Commander XIV Hasanuddin in Makassar. Based on the results of research and discussion obtained jointly shows that the Personnel Operations and Personnel Data Processing affect the satisfaction of the Civil Apparatus of the Commander of the XIV Regional Military Command Hasanuddin in Makassar. So Ideally, improving Personnel Operations and Data Processing can increase the sense of satisfaction for the State Civil Apparatus.*

*Keywords: Opera Personnel, Personnel Data Processing and Satisfaction of State Civil Apparatus.*

---

**PENDAHULUAN**

Kepuasan dalam bekerja yang selalu diidam-idamkan oleh segenap pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan, akan tetapi kesemuanya tidak lepas akan peran dan fungsi pokok Aparatur Sipil Negara yang bernaung pada lembaga pemerintah perlu diperhatikan adanya pengelolaan/ manajemen yang baik didalam pencapaian tujuannya sehingga dapat mencapai suatu bentuk kepuasan atas apa yang telah dicapai atau telah telah dilaksanakan didalam kerangka pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang baik serta kualitas dan berimbas pada prestasi Pegawai Nantinya. Dengan hal tersebut diharapkan Pegawai dapat bekerja secara efisien dan mampu menghasilkan suatu bentuk kepuasan yang bisa memberi umpan balik kepada Aparatur Sipil Negara dalam bentuk positif dapat diterima dengan baik.

Aparatur Sipil Negara itu bentuk hidup sebagai pelaku utama dari manusia sebagai makhluk paling cerdas bagian dari nilai filosofi universal eksistensi sebuah negara, dimana didalam organisasi yang besar yang tidak kalah pentingnya adalah organisasi pemerintahan yang disebut sebagai suatu

negara dalam artian abstraks. Dalam sejarahnya terjadi perubahan yang mendasar dari perubahan Pegawai Negeri Sipil menjadi Aparatur Sipil Negara yang diawali dengan adanya siding paripurna DPR RI, pada hari Kamis 19 Desember 2013, dan pada akhirnya mengesahkan Rancangan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi UU, setelah Pimpinan Paripurna, Wakil Ketua DPR Pramono Anung Wibowo, mengetok palu dan mendapat persetujuan dari anggota dewan yang hadir. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-Undang ini disingkat dengan UU ASN. Setelah UU tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan DPR pada 19 Desember 2013, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono telah menandatangani UU tersebut pada tanggal 15 Januari 2014, dengan Undang-Undang nomor 5 ini menggantikan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 juncto Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dengan berlakunya Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN ini, pegawai

negeri sipil (PNS) yang pensiun per Februari 2014 otomatis diperpanjang dua tahun. Dimana pada saat itu Pemerintah membutuhkan waktu 2,5 tahun untuk menyiapkan RUU ASN sebelum akhirnya sampai di meja DPR-RI, yang akhirnya menjadi RUU inisiatif DPR.

Dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Negara pada tahun 2012, ASN memiliki kekuatan dan kemampuan terbatas, karena asas merit tidak dilaksanakan secara efektif dalam manajemen SDM ASN. Hal itu ditunjukkan dengan rendahnya integritas, pengembangan kapasitas tidak dilaksanakan, kesejahteraan rendah, dan tidak berkeadilan. Menuju tahun 2025, apalagi setelah disahkannya UU ASN, aparatur negara memiliki kekuatan dan kemampuan profesional kelas dunia, berintegritas tinggi, non parsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi, dan kesejahteraan tinggi. Serta dipercaya publik dengan dukungan SDM unggulan di bawah kepemimpinan presiden.

Dengan disahkannya UU tersebut maka PNS akan menjadi suatu profesi dan berubah menjadi aparatur Sipil Negara dan dengan berubahnya nama PNS menjadi ASN maka semoga saja bisa membawa dampak perubahan bagi birokrasi di Indonesia dan bergeser dari pola lama dilayani menjadi pelayan masyarakat. Dalam UU Aparatur Sipil Negara tersebut terjadi beberapa perubahan mendasar yang akan berdampak secara meluas diberbagai wilayah di Indonesia dampak tersebut antara lain jika selama ini walikota atau bupati menjadi Pembina seluruh pegawai negeri yg ada di daerahnya masing masing, maka dengan undang-undang ASN ini kewenangan bupati dilucuti dan dipangkas sebagai Pembina Pegawai Negeri Sipil dan kewenangan sebagai Pembina pegawai negeri sipil atau aparatur sipil Negara beralih kepada Sekertaris Daerah (SekDa) atau Sekertaris Kota (SekKot). Akibat perpindahan ini maka segala hal yg terkait dengan kepegawaian berpindah kesekda atau sekkot dan sekda atau sekkot merupakan jabatan tertinggi dalam karir aparatur sipil Negara dan semua aparatur sipil Negara di daerah wajib taat dan patuh kepada sekda bukan kepada bupati atau walikota. Selain itu perubahan terbesar dalam birokrasi aparatur sipil negara dimana jabatan ASN hanya terdiri dari tiga yaitu: (1) Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang

berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan administrasi, manajemen kebijakan pemerintahan, dan pembangunan; (2) Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi tugas pokok dan fungsi berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu; (3) Jabatan Eksekutif Senior adalah sekelompok jabatan tertinggi pada instansi dan perwakilan. Jabatan Eksekutif Senior terdiri dari pejabat struktural tertinggi, staf ahli, analis kebijakan, dan pejabat lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Jabatan Eksekutif Senior berfungsi memimpin dan mendorong setiap Pegawai ASN pada Instansi dan Perwakilan.

Batas usia PNS/ASN akan mengalami perpanjangan jika sebelumnya usian Pensiun bagi PNS adalah 56 tahun maka sekarang usia pensiun menjadi 58 tahun sedangkan bagi PNS/ASN yg menjabat atau menduduki jabatan eselon I dan II maka usia pensiunnya menjadi 60 tahun. Selain itu, perubahan terbesar yg akan terjadi adalah PNS/ASN akan semakin sejahtera karena gajinya akan dinaikkan dengan kisaran 8 juta perbulan, dan berhak mendapatkan uang pensiun berkisar 1 milyar rupiah. Perubahan yg lain dalam Undang Undang ASN status Pegawai Aparatur Sipil Negara dibedakan menjadi dua bagian yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Perbedaan aparatur sipil negara PNS dengan aparatur sipil negara pegawai tidak tetap pemerintah terletak pada Nomor induk Pegawainya karena pegawai tidak tetap pemerintah tidak memiliki NIP dan memiliki kontrak dalam bekerja sekurang-kurangnya 12 bulan atau 365 hari. Selain itu, aparatur sipil Negara (ASN) termasuk juga anggota Polri dan Anggota TNI dan jika dihitung secara keseluruhan jumlah aparatur sipil Negara menurut bapak Menpan Azwar Abubakar bahwa Aparatur Sipil Negara RI saat ini terdiri dari 4.470.538 PNS, 410.832 anggota POLRI, dan 416.738 anggota TNI. Selain itu, kedepan Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, sebagai pelayan layanan sektor publik dan juga sebagai unsur perekat persatuan bangsa.

Sumber daya manusia atau biasa kita katakan sebagai orang yang dapat memanfaatkan keahlian tenaga dan pikiran dalam pengelolaan bentuk pekerjaan yang ada didalam suatu organisasi sedikit banyaknya

memiliki peran dan fungsi dalam pengelolaan dan pencapaian suatu tujuan organisasi. Dalam hal ini Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang paling menentukan dalam sukses tidaknya pencapaian atau tujuan organisasi nantinya dapat tercapai maka haruslah dikelola dan diberdaya gunakan sebagai salah satu upaya efektif, terpadu dan juga efisien secara ekonomi yang ada di dalam organisasi, sehingga nantinya berfaedah besar dalam menopang segala bentuk kegiatan dan suatu bentuk rutinitas pekerjaan didalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi nantinya. Untuk hal tersebut maka Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang perlu senantiasa dijaga, ditingkatkan serta di Operasional Kepegawaian secara terus menerus guna peningkatan pola kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya akan memberikan suatu dampak kepuasan tersendiri yang akan dirasakan oleh pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Dari pendapat salah satu penulis buku yakni Jay Heizer dan Barry Render (2016) dalam bukunya tercantum operational management atau kegiatan operasional *"the set of activities that create value in the from of goods and services by transforming inputs into outputs"* yang mana diartikan sebagai bentuk usaha dari pihak manajemen operasional kita dalam suatu rangkaian kegiatan yang dapat menciptakan suatu nilai berupa menghasilkan barang dan jasa service dengan cara mentransformasikan bentuk tersebut dari masukan menjadi keluaran.

Sebagai salah satu upaya dalam pekerjaan dibagian operasional pentinglah kiranya dilakukan cara berperan sertanya pihak manajemen sebagai bentuk dari pengelola organisasi untuk dapat memberikan arah kepastian langkah-langkah apa saja yang dilakukan pada setiap lini pengambilan keputusan sebagai upaya mengatur dan berkoordinasi yang baik pada pengguna sumber-sumber daya dari cara untuk berbagai kegiatan operasional dalam pencapaian sebuah tujuan utama dalam organisasi baik secara efektif guna dan efisien dalam biaya dan juga sesuai pada tujuannya. Dimana Para Aparatur Sipil Negara akan lebih nyaman merasakan dapat bekerja apabila didukung oleh berbagai bentuk kemudahan, kenyamanan, flexibel didalam pekerjaanya, sehingga dapat menyalurkan segala bentuk keahlian, keterampilan, dan juga kreatifitas

yang dimilikinya, Para Aparatur Sipil Negara yang memiliki suatu bentuk rasa puas atas apa yang telah dikerjakannya akan berdampak pula pada apa yang didapatkannya. Semua pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut akan melakukan kegiatan yang sangat mempengaruhi jalannya organisasi kedepan. Maka tidak ada organisasi tanpa adanya aktivitas dari para pegawai yang ada didalamnya, karena kegiatan operasional kepegawaian merupakan bagian yang terintegrasi didalam organisasi. Penelitian tentang pengaruh operasional kepegawaian dan pengolahan data personil organisasi terhadap kepuasan para Aparatur Sipil Negara maka disimpulkan memiliki pengaruh positif, semakin baik kegiatan operasional kepegawaian serta pengelolaan data personil didalam organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan para pegawai nantinya.

Demikian juga hasil penelitian Rahmat (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atas suatu kondisi kerja. Seseorang akan merasakan suatu bentuk kepuasan kerja jika kepadanya diperlakukan manusiawi dan adil tanpa diskriminasi dalam melaksanakan aktivitas profesinya. Kepuasan kerja pegawai akan terjadi jika kenyataan yang mereka rasakan sesuai dengan apa yang diharapkan, Amrin Pintubatu (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kepuasan Aparatur Sipil Negara di kantor Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Sarolangun tergolong puas dikarenakan kurangnya keluhan-keluhan dari Pegawai mengenai puas atau tidaknya bekerja dikantor dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Sarolangun. Oleh karenanya pengelolaan Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan berdampak kurang nya rasa tidak puas, keluhan serta ketidak nyamanan didalam lingkup kerja sehingga meningkatkan tingginya rasa kepuasan yang dirasakan oleh para Aparatur Sipil Negara dilingkup organisasinya. dan perwujudan rasa senang dan nyaman tersebut akan muncul dengan sendirinya sebagai perwujudan dari semangat untuk dapat bekerja jauh lebih baik sehingga hasil kerja maksimalnya juga akan Nampak sebagai sebuah karya nyata, Aparatur Sipil Negara yang puas akan menciptakan sebuah suasana yang dirasakan akan terkesan

cenderung dapat menciptakan kinerja yang jauh lebih tinggi pula. Dari beberapa penjelasan di atas, maka dengan gamblang terlihat bahwa akan semakin baiknya pengelolaan kepegawaian akan mampu meningkatkan pengaruh kepuasan terhadap diri para Aparatur Sipil Negara. Hal ini berarti organisasi perlu memperhatikan masalah pengelolaan operasional dibidang kepegawaian serta pengolahan data personil dalam kaitannya dengan kepuasan Pegawai tidak terkecuali pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar.

Pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar tetap menghadapi permasalahan dimana sering terjadinya pendistribusian perlengkapan perorangan lapangan khusus Aparatur Sipil Negara tidak memenuhi jumlah, sasaran, serta tidak tepat waktu didistribusikan ke pada masing-masing Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar. Namun Aparatur Sipil Negara masih ada beberapa yang mengeluhkan kurang akuratnya data bekal khususnya perlengkapan perorangan lapangan khusus Aparatur Sipil Negara Kementerian Pertahanan yang bertugas ditingkat Komando Daerah Militer dengan melalui adanya pendataan ukuran perlengkapan perorangan lapangan dimana dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar mengalami penurunan, dan diperlukan adanya pengolahan data personil yang lebih akurat serta tepat jumlah, sasaran dan tepat waktu, terhadap pemenuhan perlengkapan perorangan lapangan khusus Aparatur Sipil Negara.

Sebagai bentuk upaya mencari apa yang menjadi patokan atau biasa kita katakan sebagai Perumusan suatu masalah yang dilandaskan dari berbagai uraian-uraian pada penjelasan latar belakang sebuah permasalahan, maka dapat ditarik suatu perumusan dalam suatu permasalahan dalam penjelasan sebagai berikut: (1) Apakah operasional kepegawaian mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar? (2) Apakah pengolahan data personil mempunyai pengaruh terhadap

kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar? (3) Apakah operasional kepegawaian dan pengolahan data personil mempunyai pengaruh terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui dan menganalisis operasional kepegawaian mempunyai pengaruh terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh pengolahan data personil mempunyai pengaruh terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar, (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh operasional kepegawaian dan pengolahan data personil terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Yoyo Sudaryo (2019), manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya manusia dari sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sinambelas (2016), manajemen sumber daya manusia yakni untuk sumber daya atau dapat pula dikatakan suatu bentuk asset utama di dalam pengelolaan, dalam penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional misalnya operasional kepegawaian sehingga tujuan serta sasaran dari pada organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan baik.

Michael H. Walizer dan Paul L. Wienir. (2015), operasional baik berupa rangkaian petunjuk-petunjuk, arahan, serta cara-cara yang lebih lengkap serta pula tersusun dengan baik tentang apa yang akan kita amati serta upaya menilai sebuah variabel-variabel, dan memungkinkan kita untuk dapat mengelompokkan gejala-gejala keadaan sekitar ke dalam beberapa variabel-variabel tertentu pula.

Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran. (2017), operasional merupakan penjabaran dari apa yang kita dapat ukur dari beberapa variabel. Serta Pengukuran ini dapat mencakup dari pada angka-angka maupun bilangan serta atribut-atribut tertentu.

Menurut Liberti Pandiangan (2019), administrasi kepegawaian adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah penggunaan pegawai (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan. Sedangkan pengadministrasian bertujuan dalam penyusunan serta pengendalian dari bentuk-bentuk kegiatan dalam konsep pemeliharaan, pengembangan, menghasilkan serta menggunakan peranan para Aparatur Sipil Negara sebagai bentuk upaya dalam melaksanakan beban kerja serta pencapaian bentuk tujuan lembaga atau organisasi pemerintahan yang dapat ditentukan sebelumnya dalam program kerjanya.

Felix A. Nigro (2015), administrasi kepegawaian secara umum adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah penggunaan pegawai (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan. Administrasi kepegawaian adalah seni memilih pegawai-pegawai baru dan mempekerjakan pegawai-pegawai lama sedemikian rupa sehingga dari tenaga kerja itu diperoleh mutu dan jumlah hasil serta pelayanan yang maksimum.

Edwin B. Flippo (2016), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi individu, karyawan dan Aparatur Sipil Negara.

Dale Yoder (2015), *personal management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship.*

Andrew F. Sikula (2017), *personel administration is the implementation of human resources (man power) by and within and enterprise.* Dimana administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu organisasi.

Paul Pigors dan Charles A. Myers serta Thomas G Spatesc (2016) berpendapat bahwa administrasi kepegawaian adalah suatu tata cara atau prosedur tentang cara-cara mengorganisasi dan memperlakukan orang yang bekerja sedemikian rupa sehingga

mereka masing-masing mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya dari pengolahan data personilnya, jadi memperoleh efisiensi yang maksimum untuk dirinya sendiri dan golongannya. Disamping itu untuk organisasi, di mana mereka merupakan bagian yang menentukan keuntungan yang bersifat kompetitif dan hasil yang optimum.

Pengolahan data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Pengolahan data (data processing) adalah manipulasi data kedalam bentuk yang lebih berarti berupa informasi, sedangkan informasi adalah hasil dari kegiatan-kegiatan pengolahan data yang memberikan bentuk yang lebih berarti dari suatu kegiatan atau peristiwa.

Menurut Jogiyanto (2015), pengolahan data adalah manipulasi dari data ke dalam bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti, berupa suatu informasi.

Personil adalah orang-orang atau karyawan/pegawai yang menjalankan atau melayani pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi/kantor pemerintahan atau swasta untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan.

Oleh karenanya personil dapat pula dikategorikan dalam berbagai macam, yakni administrator atau petugas pelaksana administrasi, manajer, staf atau pembantu ahli, *worker* atau pegawai/pekerja.

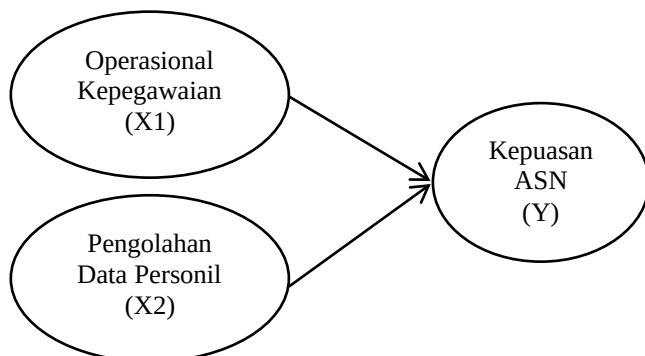
Menurut Kotler (2016), kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja (hasil) jasa yang dipikirkan terhadap kinerja (atau hasil) yang diharapkan. Jika kinerja berada di bawah harapan maka Aparatur Sipil Negara tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan maka Aparatur Sipil Negara puas. Jika kinerja melebihi harapan maka Aparatur Sipil Negara amat puas atau senang.

Pendapat ahli dari Tse dan Wilton dan dalam Tjiptono (2017) mengenai kepuasan Aparatur Sipil Negara bagian dari respon Aparatur Sipil Negara dari tindakan penilaian dan juga evaluasi sebagai bentuk implementasi sikap atas adanya jurang antara harapan dan kenyataan, sebelumnya pemberian jasa (atau standar kinerja lainnya) dan juga kinerja sesungguhnya dari kita jasa sebagaimana difikirkan setelah itu barulah memakai atau mengkonsumsi jasa itu.

Untuk melihat adanya tingkat rasa puas dari para Aparatur Sipil Negara melalui beberapa cara atau metode, yaitu *directly reported satisfaction, derived dissatisfaction, problem analysis, importance-performance analysis, service public relationship*.

Dalam hal ini rumusan masalah yang sebelumnya kita bahas dan dapat di kemukakan lebih gamblang agar dapat diajukan sebagai suatu hipotesis dari jawaban atau dugaan sementara kita terhadap suatu pokok permasalahan yang timbul sehingga dapat di kemukakan sebagai dugaan yakni: (1) Operasional kepegawaian berpengaruh terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Kota Makassar. (2) Pengolahan data personil berpengaruh terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Kota Makassar. (3) Operasional kepegawaian dan pengolahan data personil berpengaruh terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Kota Makassar.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: Pallawagau (2019)

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Kota Makassar guna mengetahui seberapa besar Pengaruh Operasional Kepegawaian dan Pengolahan data personil terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Kota Makassar.

Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data berasal dari data primer dan data

sekunder. Untuk mendapatkan data-data atau bentuk baku dari sebuah keterangan yang sifatnya penting dalam pembahasan penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar. Melihat dari buku dan juga pendapat para ahli Arikunto (2015:43) yaitu membahas apabila populasi kurang dari jumlah 100 orang maka untuk keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan jikalau lain dari jumlah diatas maka populasinya lebih banyak dari 100 orang maka sampel itu jadi sebesar 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih. Dari cakupan pendapat diatas, maka yang menjadi sampel penelitian kita adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif kualitatif, menguraikan data-data baik berupa hal terkait antara situasi yang sedang berlangsung, serta adanya sikap dan cara pandang terhadap apa yang sedang berlangsung untuk bentuk kepuasan dari sikap Aparatur Sipil Negara, perbedaan atau gap dari dua keadaan atau lebih, saling terhubung antar variable yang ada, serta perbedaan diantar fakta atau kejadian sebenarnya apabila ada juga pengaruhnya pada suatu keadaan, dan sejenisnya. (2) analisis deskriptif kuantitatif, metode yang bermaksud untuk mengubah sekumpulan data-data yang sifatnya masih original ke bentuk yang dapat dengan baik kita pahami bersama sebagai bentuk informasi-informasi yang lebih gampang, untuk hasil tersebut penelitian kita beserta analisis-analisisnya dapat diurai sebagai suatu bentuk tulisan karya ilmiah nantinya serta analisis nantinya akan berbentuk berupa kesimpulan. (3) analisis regresi berganda, bermaksud untuk cara teknik statistic yang dipakai dalam suatu bentuk pengujian kualitas Operasional Kepegawaian dan Pengolahan data personil pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar.

Model bentuk yang tertuang dalam analisis yang dipakai untuk mencari hasil regresi linier berganda tertuang dalam bentuk persamaan rumus-rumus yakni berupa:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Aparatur Sipil Negara  
 X1 : Operasional Kepegawaian  
 X2 : Pengolahan data personil  
 a : konstan  
 $\beta_1, \beta_2$  : koefisien regresi  
 $\varepsilon$  : error term

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisis regresi linier berganda yang ingin dicapai adalah alat statistik yang kita dapat gunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel lainnya. Hal ini pula penggunaannya dengan maksud Pengujian hipotesis yang dapat berpengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel-variabel independen sifatnya terhadap dependen sifatnya. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 26.0, dengan perolehan hasil nilai dalam gambaran dalam tabel tertuang dibawah ini:

**Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)             | 1.578                       | .619       |                           | 2.549 | .013 |
| Operasional Kepegawaian  | .402                        | .107       | .385                      | 3.753 | .000 |
| Pengolahan Data Personil | .274                        | .121       | .232                      | 2.262 | .026 |

a. Dependent Variable: Kepuasan ASN  
 Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 1,578 + 0,402X_1 + 0,274X_2$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Aparatur Sipil Negara  
 X1 : Operasional Kepegawaian  
 X2 : Pengolahan Data Personil

Dilihar dari dasar persamaan yang terukur dari dalam variabel Operasional Kepegawaian nilai beta 0,385, signifikan sebesar 0,000 dan variabel Pengolahan Data Personil nilai beta 0,232 serta nilainya dapat signifikan sebesar 0,026, dengan kata lain

didapat gambaran yakni Operasional Kepegawaian dan Pengolahan data personil mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan angkutan komando daerah militer XIV Hasanuddin di Makassar.

**Tabel 2 Analisis Data Koefisien Determinasi Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .713 <sup>a</sup> | .508     | .487              | .54653                     |

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS versi 26,0 memperoleh koefisien R sebesar 0,713 yang ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Operasional Kepegawaian dan juga pada Pengolahan data Personil yang memiliki erat hubungan dimana nilai terendahanya sebesar 71,3%, dikatakan rendah karena nilai persentase tersebut berada dibawah 50%. Adanya penyesuaian dari *Adjusted* ( $R^2$ ) = 0,487. Ini berarti pula dari Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar dapat dijelaskan oleh Operasional Kepegawaian dan juga antara Pengolahan Data Personil sebesar 48,7%, sedangkan sisanya 51,3% tergambar dalam variabel lain yang tidak termasuk dalam pemnggambaran modelnya. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 3 Analisis pengujian secara bersamaan (Uji F) ANOVA<sup>b</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 6.989          |    | 3.494       | 8.092 | .001 <sup>a</sup> |
| Residual     | 36.276         |    | .432        |       |                   |
| Total        | 43.264         |    |             |       |                   |

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, dapat tergambarakan yakni pada uji koefisien pada uji F dihasilkan

nilai dengan angka sebanyak 8,092 pada tingkat kepercayaan responden 95% atau  $\alpha = 0,05$  penilaian itu menghasilkan nilai signifikan  $0,0001 < 0,005$ , dengan kata lain dapat ditarik kesimpulan yakni nilai H1 diterima artinya secara bersama-sama dengan operasional kepegawaian dan pengolahan data personil berpengaruh signifikan kepada suatu bentuk kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin di Makassar.

Hasil uji hipotesis kita terbukti bahwa Operasional Kepegawaian dan Pengolahan Data Personil berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin, hal ini menunjukkan variabel operasional kepegawaian dan kemampuan terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Adanya pengaruh besar terhadap variabel-variabel operasional kepegawaian dan pengolahan data personil terhadap kinerja aparatur tersebut telah berkesesuaian pada apa yang telah diungkapkan Kristiani *et al* (2018) bertajuk adanya pengaruh pengolahan data personil kerja dan operasional kepegawaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa variabel pengolahan data personil dan operasional kepegawaian untuk aparatur dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Analisis selanjutnya menghasilkan adanya pengolahan data personil yang memiliki pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan untuk operasional kepegawaian hanya memiliki pengaruh positif secara langsung ke kinerja akan tetapi tidak memiliki adanya pengaruh langsung terhadap kinerja.

## PENUTUP

Didasari hasil penelitian dan juga adanya pembahasan yang mendalam berkaitan dengan adanya pengaruh Operasional Kepegawaian dan Pengolahan Data Personil terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin, untuk hal tersebut pula dapat ditarik beberapa masukan berupa kesimpulan, yakni: (1) Dilihat dari pada hasil pada hipotesis tingkat pertama dapat diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 1,578 + 0,402X1$

+  $0,274X2$  akan menghasilkan nilai signifikan pada range  $0,001 < 0,05$ , maka dapat kita simpulkan yakni secara bersama-sama Operasional Kepegawaian dan Pengolahan Data Personil punya pengaruh besar dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin. (2) Didapatkan hasil nilai penelitian untuk metode parsial, dapat digambarkan berupa variabel Operasional Kepegawaian aparatur mendapatkan hasil signifikan  $0,000 < 0,05$ , yakni dapat disimpulkan bahwa Pengolahan Data Personil berpengaruh sangatlah positif dan juga signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin. (3) Dari hasil menganalisis dari pada data-data yang masuk serta diolah dapat dihasilkan yakni adanya variabel Pengolahan Data Personil mendapatkan nilai hasil tertentu dinilai setara dengan nilai signifikan  $0,026 < 0,05$ , maka dengan itulah kita simpulkan bahwa Pengolahan Data Personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin.

Dari serangkaian kegiatan penelitian maka dapat ditarik sebuah kesimpulan tentang pembahasan seperti tertuang diatas dan hasil dari penelitian, terangkum beberapa hal yang perlu kita diperhatikan antara lain (1) pembenahan dimana diperlukan adanya perbaikan secara induktif dengan pembuatan urutan dari daftar logistik bagian operasional kepegawaian, sehingga operator mampu mengaktualisasikan pengolahan data personil dan ketepatannya dalam pelayanan logistik. (2) perlu adanya perhatian khusus bagian operasional kepegawaian berupa bentuk pengawasan dan juga perhatian secara mendalam agar data agar lebih akurat lagi agar nantinya aparatur dapat selalu berusaha bekerja dengan teliti dan melakukan hal yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya. (3) perlu ketelitian dari proses bagian kepegawaian dan juga bagian pengolahan data personil dalam pelayanan kepada Aparatur Sipil Negara nantinya pada Pembekalan Angkutan Komando Daerah Militer XIV Hasanuddin, dalam hal ini para pimpinan di tiap bagian perlu melakukan upaya peningkatan pengawasan kerja bagian tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amrin Pintubatu. (2016). *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Sorolangun*. Jakarta.
- Donni Junni Priansa. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang R Lerbin R. (2015). *Kepuasan Aparatur Sipil Negara Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- EM Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja. (2019). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Edisi Revisi Semarang: Difa Publishers
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghazali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Goest and Davis. (2016). *Quality Manajement Introduction To Total Quality Management For Production Prosessing And Rervice*. Third Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hani, T. Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ignatius Jeffrey, Mahmud Soleman. (2017). *The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of*.
- Suliyanto. (2015). *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia: Bogor.
- Supranto Johannes. (2016). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwardi. (2017). *Analisis Kualitas Jasa Pada Rumah Sakit Modifikasi Model Carter Dengan Importance Performance Analysis (Studi Kasus di Rumah Sakit Elisabeth Semarang)*. *Jurnal Unimus Value Added*. Vol. 3 No. 1. September 2016-Februari 2017.
- Swastha, Basu, & Irawan. (2017). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy & Gregorius Chandra. (2015). *Service, Quality & Satisfaction*. Edisi 4. Yogyakarta: Andi.
- Tjiptono, Fandy. (2017). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Edisi 3. Yogyakarta: Andi
- Liberti Pandiangan. (2019). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Edisi Pertama. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Mabes TNI AD. (2016). *Petunjuk Administrasi tentang Pembekalan Bekal/Materiil Bekang*. Dirbekangad. Jakarta.
- Munawaroh, Munjiati. (2015). *Analisis Pengaruh Kualitas Jasa terhadap Kepuasan pada Industri Pendidikan di Yogyakarta*. Yogyakarta: Edisi Khusus JSB ON MARKETING.
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2 Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Rahmat. (2015). *Faktor Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kab Gowa*.
- Yoyo Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.