

ANALISIS FAKTOR FINANSIAL, FAKTOR FISIK DAN FAKTOR PSIKOLOGI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Zakiah Saad¹, Rusdiah Hasanuddin², Iqbal³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an employee's emotional state of an employee's pleasure or disappointment expressed towards his job. This study aims to examine the influence of both partially and simultaneously factors that influence employee job satisfaction in financial factors, physical factors and psychological factors. The type used in this research is to use explanatory research with a quantitative approach whose population is the regional office staff of the Ministry of Religion in the province of South Sulawesi. And Convenience Sampling is a sample of this study where the sample used was 81 employees. The questionnaire becomes a data collection technique and multiple linear regression analysis is an analysis of the data used in this study. The results of this study stated that financial factors, physical factors and psychological factors are significant simultaneously and partially on job satisfaction of employees of the regional office of the ministry of religion in the province of South Sulawesi.

Keywords: Job Satisfaction, Financial Factors, Physical Factors, Psychological Factors

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku Psikologi Industri (2015) Joseph Tiffin, kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama diantara pimpinan dan sesama pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

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

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi-prestasi kerja pegawai di waktu yang akan datang. Menurut Strauss

dan Sayles dalam Parwanto (2014) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Jadi ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai, yang mana dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Oleh sebab itu kepuasan kerja pegawai sangatlah penting di dalam suatu organisasi. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasana kerja adalah faktor finansial, faktor fisik dan faktor psikologi.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu organisasi/instansi berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi terwujudnya masyarakat Sulawesi Selatan yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin. Di instansi inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas keagamaan.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting guna pencapaian visi dan misi kementerian tersebut. Dari hasil pengamatan saat ini, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik, itu merupakan bagian dari ketidakpuasan dari sebagian para pegawai di lingkungan tersebut.

Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini. Karena adanya beberapa faktor-faktor itulah perlu dilakukannya penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan tersebut.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan? 2) Apakah faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan? 3) Apakah faktor psikologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan penelitian ini: 1) Untuk mengetahui pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Untuk mengetahui pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, dan 3) Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Sebagai seorang pegawai/karyawan yang bekerja di sebuah organisasi, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya berharap akan

memperoleh penghasilan yang cukup, guna memenuhi kebutuhannya yang paling dasar atau primer yaitu kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus seperti kebutuhan akan sandang, pangan, dan perumahan maupun untuk berprestasi, afiliasi, kekuatan atau aktualisasi diri. Oleh karena itu, penghasilan yang dikenal dengan imbalan/kompensasi yang menjadi hak setiap karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam kehidupan individu, sebagaimana pendapat para psikolog yang menyatakan bahwa individu mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya sebagian yang dapat secara langsung dipuaskan dengan uang, sedangkan kebutuhan lainnya dapat dipuaskan secara tidak langsung dengan uang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji PNS, dimana PNS yang diangkat dalam suatu pangkat menurut peraturan pemerintah ini, diberikan gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa uang masih tetap merupakan motivator paling penting. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk dapat menetapkan kebijakan imbalan/kompensasi yang paling tepat, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan sekaligus untuk mencapai tujuan.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan dalam bekerja bahwa hari esok harus lebih baik dari pada hari ini, dituntut kerja harus kreatif, dan siap menghadapi tantangan. Untuk menjadi kreatif itu perlu adanya hal yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pegawai mendapatkan kepuasan kerja bukan hanya dari faktor finansial, namun

ada banyak faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah faktor fisik. Faktor fisik meliputi tempat kerja yang lengkap dan dapat mendukung terselesainya pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Muhibbin Syah (2001), psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku terbuka dan tertutup pada manusia baik selaku individu maupun kelompok, dalam hubungannya dengan lingkungan.

Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam individu karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja karyawan.

Kepribadian adalah unsur dalam diri manusia yang dapat memengaruhi perilaku (Feist, 2009).

Definisi kepribadian menurut Suryabrata (2014), adalah organisasi dinamis dalam diri individu yang merupakan rangkaian sistem psikofisik yang menentukan keunikan penyesuaian individu terhadap lingkungannya. Menurut teori kepribadian, perilaku seseorang, termasuk perilaku dalam bekerja dapat diprediksi dan dijelaskan melalui kepribadian.

Lingkungan kerja yang harmonis tidak dapat diciptakan oleh salah satu atau sebagian pegawai, namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan semua pegawai, baik pada level pimpinan maupun level staf sehingga akan meningkatkan motivasi kerja masing-masing pegawai. Selain itu, juga dibutuhkan motivasi kerja yang merupakan faktor menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Kadarmo, 2001).

Hasil penelitian sebelumnya : 1) Isfian Nurlaila (2017) Universitas Muhammadiyah Malang, judul Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang, metode analisis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang

terdiri dari faktor psikologi pada karyawan PR. Adi Bungsu Malang termasuk dalam kategori senang. Faktor sosial termasuk dalam kategori baik. Faktor Fisik termasuk dalam skala penilaian baik Sedangkan Faktor Finansial termasuk dalam kategori sesuai. 2) Natalia Susanto (2018) Universitas Kristen Petra Surabaya, judul Pengaruh Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka, metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Fatanah Amirullah Suhaji (2017) STIE Widya Manggala Semarang, judul Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan.

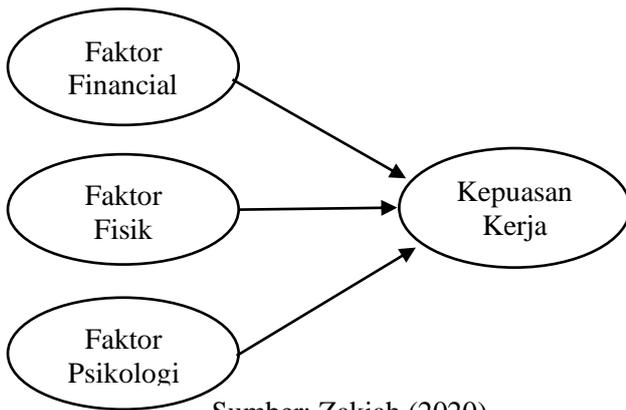
Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah: 1) Faktor finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Faktor psikologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan

Faktor finansial adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk ukuran moneter berupa gaji, bonus, berbagai macam tunjangan, promosi dan jaminan socia (Metteson, 1999).

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja berupa peralatan, perlengkapan dan tempat kerja.

Faktor psikologi berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi ketentraman, kenyamanan, dan keamanan dalam bekerja yang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Zakiah (2020)

METODE PENELITIAN

Daerah yang menjadi objek penelitian penulis yaitu Provinsi Sulawesi Selatan, dimana peneliti fokus pada Kantor Wilayah Kementerian Agama yang merupakan salah satu lembaga milik pemerintah yang bertugas dalam melaksanakan terwujudnya masyarakat Sulawesi Selatan yang taat beragama, rukun, cerdas dan sejahtera lahir batin.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 81 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Supranto, 1997). Sampel penelitian mencakup sebagian besar dari pegawai (responden) yaitu sebanyak 81 responden. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Selatan.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, dimana pemilihan sampel berdasarkan kemudahan atau dengan melakukan *survey* kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan (Wibisono, 2000).

Jenis data dalam penelitian ini adalah: a) Data kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dengan cara meninjau secara langsung dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan pimpinan kantor dan pegawainya. b) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2015).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil wawancara dan pernyataan melalui kuesioner pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung (Sugiyono, 2015). Data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sebagai berikut : 1) Penelitian lapangan (*field research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek perusahaan atau instansi tersebut dengan cara Tinjauan lapangan (*observasi*) dan angket (kuisisioner). 2) Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

Teknik pengujian instrumen menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan sebagai satu usuran yang menunjukkan tingkat revalidasi atau kesahihan instrumen, gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya (Arikunto, 1998).

Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *produk moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka kuesioner valid. 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka kuisisioner tidak valid.

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel, dimana jumlah sampel sebanyak 81 orang responden dengan tingkat signifikansi 95%

didapat angka r tabel sebesar 0.218505437. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *pearson* dengan bantuan SPSS. Dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

		r hitung		r tabel	hasil
		TOTAL X1	TOTAL X2		
TOTAL X1	Pearson Correlation	1	.529**	0.218505437	valid
	Sig. (2-tailed)		0.000		
	N	81	81		
TOTAL X2	Pearson Correlation	.529**	1	0.218505437	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	81	81		
TOTAL X3	Pearson Correlation	.396**	.529**	0.218505437	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		
	N	81	81		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pengujian reliabilitas menurut Singarambun (1997), adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana ketetapan atau tingkat presisi atau suatu ukuran atau alat ukur.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	81	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
0.813		12	

Sumber: Data primer diolah (2019)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Menurut Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6. Output hasil program SPSS menunjukkan bahwa cronbach alpha 0,813 dengan 20 item, karena nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka uji ini dikatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui besarnya pengaruh variable bebas terhadap karakteristik faktor finansial (X1), Faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) secara bersama pada kepuasan kerja (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0.625	0.610	0.719

Tabel model summary memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi atau yang disimbolkan dengan R² yang bermakna sebagai sumbangan atau pengaruh yang diberikan variable independent (X) terhadap variable dependen (Y), yakni kontribusi variable faktor finansial (X1), faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.416	1.083		2.232	0.029
	TOTAL_X1	0.137	0.055	0.207	2.484	0.015
	TOTAL_X2	0.158	0.066	0.215	2.381	0.020
	TOTAL_X3	0.369	0.058	0.530	6.363	0.000

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel *coefficients* memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel faktor finansial (X1), faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) masing-masing terhadap variable kepuasan kerja (Y). adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 2.416 + 0.137 + 0.158 + 0.369$$

Dapat dijelaskan bahwa : 1) Konstanta diartikan jika tidak ada penambahan nilai X

($X=0$), maka variabel tidak mengalami penambahan nilai, dimana nilainya konstanta yaitu 2.416, 2) Koefisien regresi variabel faktor finansial (X1) sebesar 0.137 artinya jika faktor finansial (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.137 koefisien bernilai positif artinya antara faktor finansial (X1) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif. Kenaikan faktor finansial (X1) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y), 3) Koefisien regresi variabel faktor fisik (X2) sebesar 0.158 artinya jika faktor fisik (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.158 koefisien bernilai positif artinya antara faktor fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif. Kenaikan faktor fisik (X2) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y). Koefisien regresi variabel faktor psikologi (X3) sebesar 0.369 artinya jika faktor psikologi (X4) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.369 koefisien bernilai positif artinya antara faktor psikologi (X3) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif. Kenaikan faktor psikologi (X3) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y).

Uji Hipotesis atau Uji R², berdasarkan model summary didapat angka R square sebesar 0,625 berasal dari pengkuadratan dari koefisien kolerasi "R" yaitu $0,790 \times 0,790 = 0,625$ atau sama dengan 62,5%. Angka tersebut berarti bahwa variabel faktor finansial (X1), faktor fisik (X2), dan faktor psikologi (X3) secara sama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 62,5%. Jadi, variabel independen yang digunakan dalam model karakteristik faktor finansial, faktor fisik, dan faktor psikologi mampu menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t, yaitu :1) Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y, 2) Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y dimana $T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025; 77) = 1,994$, maka X1 terhadap Y terdapat

pengaruh faktor finansial (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Variabel X₁ (faktor finansial) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,484 > 1,994$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X₁ (faktor finansial) dengan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X₁ (faktor finansial) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel X₂ (faktor fisik) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,381 > 1,994$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X₂ (faktor fisik) dengan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X₂ (faktor fisik) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel X₃ (faktor psikologi) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $6,363 > 1,994$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X₃ (faktor psikologi) dengan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X₃ (faktor psikologi) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji F untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesisnya adalah "ada pengaruh faktor finansial (X1), Faktor Fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) secara simultan atau Bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan dasar uji f, yaitu : 1) Jika nilai sig. < 0,05 atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y berarti hipotesis diterima, 2) Jika nilai sig. > 0,05 atau f hitung < f tabel maka terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y berarti hipotesis ditolak. Dimana $f \text{ tabel} = f (k; n-k) = f (3; 78) = 2,72$, berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel : Nilai $42,746 > 2,72$, maka hipotesis diterima. Artinya faktor finansial (X1), faktor fisik (X2), dan faktor psikologi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari output anova, diketahui nilai sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain

faktor finansial (X1), Faktor fisik (X2) dan faktor psikologi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pembahasan dari penelitian ini bahwa pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor finansial sebesar 2,232 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,176 > 1,994), maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan yang mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 61,98%, sangat setuju sebesar 35,60%, dan ragu-ragu sebesar 2,96%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja pegawai dalam variabel faktor finansial (X1) sebesar 0,137 artinya setiap variabel faktor finansial mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,137.

Pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor fisik sebesar 2,484 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (2,484 > 1,994), maka dapat disimpulkan bahwa faktor fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor fisik merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel faktor fisik (X2) sebesar 0,158 artinya setiap variabel faktor fisik mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,158. Hasil penelitian variabel faktor fisik, menunjukkan bahwa variabel faktor fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama

Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel faktor psikologi sebesar 6,363 dimana t hitung lebih besar dari t tabel (6,363 > 1,994), maka dapat disimpulkan bahwa faktor psikologi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa faktor psikologi merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel faktor psikologi (X3) sebesar 0,369 artinya setiap variabel faktor psikologi mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,369. Hasil penelitian variabel faktor psikologi, menunjukkan bahwa variabel faktor psikologi sangat dibutuhkan sekali bagi karyawan terutama kondisi kenyamanan dan keamanan kerja pegawai dalam bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh faktor finansial, faktor fisik, dan faktor psikologi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Faktor finansial (X1), faktor fisik (X2), dan faktor psikologi (X3) masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Faktor finansial (X1), faktor fisik (X2), dan faktor psikologi masing-masing secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dimana Besarnya sumbangan pembentukan R^2 oleh variabel berturut-turut adalah pada variabel faktor finansial (X1) sebesar 0,137 disusul oleh faktor fisik (X2) sebesar 0,158 kemudian faktor psikologi (X3) sebesar 0,369 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (beta). Berdasarkan data tersebut

maka variabel faktor psikologi berpengaruh paling dominan terhadap maka kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Beberapa saran dan pertimbangan dalam penelitian ini antara lain: berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable factor psikologi memiliki pengaruh yang paling dominan, namun berdasarkan jawaban dari para pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama, masih ada yang menjawab tidak setuju. Oleh karena itu, merupakan tugas dari para atasan untuk lebih memberikan motivasi lagi terhadap pegawai-pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allport, G. (t.thn.). *Kepribadian Dan Nilai Seorang Pimpinan*.
- Arikunto. (1998). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.
- As'ad, M. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.
- Faisal. (2005). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa*.
- Feist, E. Y. (2009). *Pengaruh Faktor Demografis Dan Psikologis Pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Perpajakan*.
- Gibson, A. D. (2012). *Hubungan Faktor Psikologi Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit*.
- Handoko. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Tata Mandiri Di Pekanbaru*.
- Hasibuan. (2007). *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Harter, S. D. (2002). *Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Henry Tenggara*.
- <https://sulsel.kemenag.go.id/hal-22-tugas-dan-fungsi>. (2019). *Kementerian Agama Republik Indonesia Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Kadarmo, E. d. (2001). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja*.
- Komaruddin. (2001). *Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Implikasinya Bagi Organisasi*.
- Mangkuprawira. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Tata Mandiri Di Pekanbaru*.
- Melly. (2010). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Metteson, I. D. (1999). *Pengaruh Faktor Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*.
- As'ad. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.
- Mulyadi. (2001). *Analisis Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Tetap Pada UD. Berlian*.
- Noe, R. A. (2011). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Penerimaan Diri Pada Pensiun Laki-Laki PNS Pada Dinas Pendidikan Jawa Timur*.
- Pappu, A. D. (2002). *Hubungan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Radiografer Rumah Sakit*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1984 Tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan Penerima Pensiun Beserta Anggota Keluarganya.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 125/PMK.05/2009 Tentang Kerja Lembur Dan Pembayaran Uang Lembur Bagi PNS.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi PNS Pada Kementerian Agama.
- Peraturan Menteri Agama RI Nomor 11 Tahun 2019. (t.thn.). *Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama*.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 110/PMK.05/2010 Tahun 2010. (t.thn.). *Pemberian dan Tata Cara Pembayaran Uang Makan Bagi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003. (t.thn.) Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977. (t.thn.) Tentang Peraturan Gaji PNS.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara.

- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Presiden RI Nomor 130 Tahun 2018 Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Agama.
- Ruky, A. S. (2011). *Analisis Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Tetap Pada UD. Berlian.*
- Setiawan, E. Y. (2011). *Pengaruh Faktor Demografis Dan Psikologis Pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak.*
- Singarambun. (1997). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.*
- Sopiah. (2008). *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.*
- Sugiono. (2006). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gunung Madu Palntations.*
- Sujerweni, W. (2014). *Uji Reliabilitas Cronbach Alpha untuk Kuesioner dengan SPSS.*
- Supranto. (1997). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT. Gunung Madu Lampung.*
- Supriatna, T. (2010). *Kajian Komitmen Dalam Upaya Pencapaian Kinerja Pegawai.*
- Suryabrata, E. Y. (2014). *Pengaruh Faktor Demografis Dan Psikologis Pada Kinerja Account Representative Direktorat Jenderal Pajak.*
- Sutrisno. (2009). *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.*
- Swasto. (2011). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.*
- Timothy, E. d. (2008). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja.*
- Wardani, M. D. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Penerimaan Diri pada Pensiun Laki-laki PNS Dinas Pendidikan Jawa Timur.*
- Wibisono. (2000). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gunung Madu Plantations.*