

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OKU TIMUR

Oleh :

Yulitiawati¹, Hasiatul Aini², Kurniadi³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

[¹yulitiawati0707@gmail.com](mailto:yulitiawati0707@gmail.com),

[²hasiatulaini1975@gmail.com](mailto:hasiatulaini1975@gmail.com),

[³kurniadi@gmail.com](mailto:kurniadi@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) di sekretariat distrik OKU Timur. Penelitian ini dilakukan di sekretariat distrik OKU Timur dengan populasi 73 pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan perbandingan t hitung $>$ t tabel, variabel pengembangan karir memiliki nilai t sebesar 4,063, variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,718, variabel kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 2,243, dan variabel fasilitas kerja memiliki nilai t sebesar 5,160 dengan nilai t tabel sebesar 1,997 dan nilai f hitung sebesar 120,918 $>$ f tabel 2,75 dan didukung oleh nilai $\text{sig} < \alpha$, nilai sig 0,000 untuk variabel pengembangan karir, nilai sig 0,009 untuk variabel motivasi kerja, nilai sig 0,029 untuk variabel kepemimpinan, nilai sig 0,000 untuk variabel fasilitas kerja dan nilai $\alpha = 0,005$.

Kata kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development, work motivation, leadership, and work facilities on the job satisfaction of civil servants (PNS) in the district secretariat of the district of East OKU. This research was conducted in the secretariat of the district of East OKU with a population of 73 civil servants. This research uses multiple linear regression analysis tools with data retrieval technique through questionnaire distribution. The results of this study indicate that career development, work motivation, leadership, and work facilities have a significant effect on job satisfaction either partially or simultaneously. This is evidenced by the comparison of t count $>$ t table, career development variables have a t value of 4,063, work motivation variables have a t value of 2.718, leadership variables have a t value of 2.243, and work facility variables have a t value of equal to 5,160 with value of t table equal to 1,997 and value of f count equal to 120,918 $>$ f table 2,75 and supported by sig value $< \alpha$, value of sig 0.000 career development variable, sig value of work motivation variable 0,009, sig leadership variable 0,029, work facility 0,000 and value $\alpha = 0.005$.

Keywords: career development, work motivation, leadership, work facilities, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

PERMENPAN & RB No 25 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah pasal 1 ayat 1 menyatakan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sekretariat daerah kabupaten/kota merupakan unsur pembantu pemerintah kabupaten/kota yang di pimpin sekretaris daerah. Sekretaris daerah kabupaten/kota bertugas membantu bupati/walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintah, administrasi, organisasi, dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat daerah kabupaten/kota. Di Sekretariat Daerah Kabupaten OKU Timur terdapat 73 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terbagi dalam beberapa jabatan serta di tambahkan dengan jumlah Tenaga Honorer yang berjumlah 86 orang.

Kepuasan kerja adalah salah-satu indikator dalam pencapaian kinerja yang baik bagi karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Menurut (Marnis, 2008) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Untuk mengetahui seorang pegawai merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka dapat di ukur dengan mengetahui respon pegawai terhadap balas jasa yang diterima pegawai, penempatan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang. pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, serta sifat pekerjaan (monoton/tidak).

Tingkat kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Setda Kab OKU Timur memiliki beberapa masalah, hal ini disebabkan oleh beberapa kendala. Berdasarkan pendapat Priyo Marnis di atas, ada beberapa indikator yang belum tercapai untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Setda Kab OKU Timur, seperti posisi yang di dapat dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, hal ini menyebabkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan menjadi hal penting bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam membantu memperlancar pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang di ambil organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Priono dan Marnis, 2008).

Sesuai dengan Peraturan Bupati No 32 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dan ispektorat daerah Kabupaten OKU Timur dalam hal ini menyikapi Peraturan Pemerintah No 11 pasal 3 ayat (1) tahun 2016 tentang perangkat daerah maka di lingkungan sekretariat daerah kabupaten OKU Timur mengalami perampingan menjadi 36 jabatan fungsional dari 73 PNS. Terbitnya PP No 11 ini juga berdampak pada motivasi dan fasilitas kerja yang diterima oleh pegawai negeri sipil (PNS).

Pegawai Negri Sipil (PNS) yang mendapatkan demosi atau penurunan jabatan harus selalu diperhatikan oleh pemerintah agar tidak mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan pendapat Hasibuan yang di kutip (Sunyoto, 2012) motivasi berperan penting dalam suatu pekerjaan yang akan dilakukan pegawai, karena motivasi sebagai daya pendorong, semangat kerja, munculnya inisiatif dan kretifitas, dan rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diemban pegawai negri sipil (PNS).

Menurut (Hamid, 2014) kepemimpinan adalah kemampuan membujuk orang agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil Pilkada Kab OKU Timur tahun 2015 telah terpilih bupati dan wakil bupati baru untuk wilayah Kab OKU Timur. Hal ini menarik untuk di teliti, karena pejabat baru maka gaya kepemimpinan juga baru.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan pekerjaan yang dapat berupa sarana dan prasarana. Dalam hal ini untuk mengukur suatu fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja kepada Pegawai Negri Sipil (PNS) ditujukan untuk memperlancar dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama yang berhubungan dengan masyarakat. Namun di Setda Kab OKU Timur sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini di sebabkan adanya kendala di peralatan dan perlengkapan kerja pegawai yang masih kurang lengkap.

Berdasarkan kondisi yang terjadi terhadap Pegawai Negri Sipil (PNS) di Lingkungan Sekretariat Kabupaten OKU Timur peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui penyebab yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU Timur. Mengacu pada latar belakang pemikiran inilah peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten OKU Timur”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karier

Dalam sebuah pengembangan karier satu hal yang perlu untuk di perhatikan, yaitu analisis jabatan, menurut (Hariandja, 2009) Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang di lakukan dalam jabatan tersebut. Menurut (Sunyoto, 2012) pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Hariandja (2009) menyatakan pengembangan karier adalah kegiatan dan kesempatan yang di berikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan kariernya, yang penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Indikator Pengembangan Karier

Berdasarkan pengertian indikator dalam kamus besar bahasa indonesia, maka indikator pengembangan karier dalam (Marnis, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga

Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarier dan mendapatkan informasi peluang promosi

2. Kesempatan untuk mencapai hal baru

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas

3. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang

Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing

4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan

Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

5. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau berkerja dengan keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Sunyoto, 2012), motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) daya pendorong kemauan berkerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hariandja (2009) menyatakan, motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi motivasi yang di kemukakan Sunyoto dan Hariandja, dapat di kemukakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Daya pendorong

Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja. yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang

baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

e. Kepemimpinan

Menurut (Winardi, 2000) kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Sedangkan menurut (Sanusi Hamid, 2014) kepemimpinan adalah kemampuan membujuk orang lain agar mau melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kepemimpinan

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas maka indikator kepemimpinan Sanusi Hamid (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan Analitis
- b. Keterampilan Berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan Mendengar
- e. Ketegasan

Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008). Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 1987) di kutip oleh Arofah Rupik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Moenir, 1987) di kutip oleh Arofah Rupik indikator fasilitas kerja dapat dibagi tiga golongan besar yaitu:

- a. Alat Kerja
- b. Perlengkapan kerja
- c. Fasilitas sosial

Kepuasan Kerja

Menurut (Sunnyoto, 2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan/pegawai memandang pekerjaannya. Hariandja (2009) mengatakan, kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas atas pekerjaannya

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Marnis (2008) menyatakan untuk mengetahui seorang pegawai merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka dapat di ukur dengan :

- a. Balas jasa yang diterima.
- b. Penempatan
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan (monoton/tidak).

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau sumber pertama (tidak melalui media perantara) yang biasa di sebut responden (Sarwono, 2006). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada pegawai negeri sipil di lingkungan Setda Kab OKU Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer, yaitu metode survei dengan penyebaran kuesioner. Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuesioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain : secara langsung disampaikan oleh peneliti, dikirim bersama paket atau majalah, diletakkan di tempat-tempat ramai, melalui pos faksimile atau komputer.

Metode Analisis

Analisis Kuantitatif

Menurut Kasiram, di kutip oleh (Kundjojo, 2009) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam metode ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, untuk mendapatkan data yang relevan dengan apa yang sedang diukur, Dempsey dalam Kundjojo (2009).

Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur realibilitas data dan instrument penelitian. Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel bila mampu mengukur sesuatu dengan hasil yang konsisten (Kundjojo, 2009).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu pengembangan karier, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja Pegawai Negri Sipil (PNS). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Abdul Rasul (2011: 72) Dimana :

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Gambar 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Di mana :

Y	= variabel terikat (kepuasan kerja)
X1	= variabel bebas (pengembangan karier)
X2	= variabel bebas (motivasi kerja)
X3	= variabel bebas (kepemimpinan)
X4	= variabel bebas (fasilitas kerja)
β_0	= konstanta
$b_{1,2,3,4}$	= koefisien regresi masing-masing variabel bebas

Dengan menggunakan persamaan nominal regresi linier berganda di atas, dapat ditemukan besarnya koefisien b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 sehingga dapat ditentukan bentuk persamaan regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (pengembangan karier, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) Rasul, Abdul, (2011). Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau $\alpha = 0,05$

sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-2$ ($66-2=64$) Sunarto (2010).

Uji Hipotesis Secara Simultan dengan Uji F

Uji f Adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (y) yang dilakukan dengan uji F yang diuji dengan taraf nyata (α) = 5% (uji satu arah).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji Validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
X1P1	0,635	0,2423	Valid
X1P2	0,809	0,2423	Valid
X1P3	0,888	0,2423	Valid
X1P4	0,760	0,2423	Valid
X1P5	0,678	0,2423	Valid
X1P6	0,664	0,2423	Valid
X1P7	0,640	0,2423	Valid
X2P1	0,680	0,2423	Valid
X2P2	0,669	0,2423	Valid
X2P3	0,797	0,2423	Valid
X2P4	0,742	0,2423	Valid
X2P5	0,696	0,2423	Valid
X2P6	0,609	0,2423	Valid
X2P7	0,566	0,2423	Valid
X3P1	0,858	0,2423	Valid
X3P2	0,571	0,2423	Valid
X3P3	0,848	0,2423	Valid
X3P4	0,853	0,2423	Valid
X3P5	0,895	0,2423	Valid
X3P6	0,781	0,2423	Valid

X3P7	0,418	0,2423	Valid
X4P1	0,673	0,2423	Valid
X4P2	0,771	0,2423	Valid
X4P3	0,846	0,2423	Valid
X4P4	0,813	0,2423	Valid
X4P5	0,751	0,2423	Valid
X4P6	0,456	0,2423	Valid
X4P7	0,403	0,2423	Valid
YP1	0,783	0,2423	Valid
YP2	0,881	0,2423	Valid
YP3	0,834	0,2423	Valid
YP4	0,831	0,2423	Valid
YP5	0,792	0,2423	Valid
YP6	0,781	0,2423	Valid
YP7	0,447	0,2423	Valid
YP8	0,476	0,2423	Valid
YP9	0,783	0,2423	Valid
YP10	0,854	0,2423	Valid
YP11	0,804	0,2423	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 66 responden, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi product moment person r-hitung setiap item pernyataan variabel independent dan variabel dependent lebih besar dari ($>$) r tabel sehingga dapat disimpulkan setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,908	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,887	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,915	Reliabel
Fasilitas Kerja (X4)	0,883	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,944	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan pengujian variabel independen dan variabel dependen dalam proses SPSS 16 menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa butir kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Coeficient regresi berganda

Model	Unstandarize d coefficient		Standartdize d coefficients	t	sig	Colinearity statistics	
	B	Std Error	beta			tolerance	VIF
(constant)	-2.073	1.726		-1.201	.234		
Pengembangan karier	.557	.137	.359	4.063	.000	0,235	4.260
Motivasi kerja	.285	.105	.175	2.713	.009	0,443	2.259
Kepemimpinan	.266	.118	.174	2.243	.029	0,306	3.263
Fasilitas kerja	.558	.108	.345	5.160	.000	0,411	2.434

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 16 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,073 + 0,557X_1 + 0,285X_2 + 0,266X_3 + 0,558X_4 + e$$

Dimana:

- Y = variabel terikat (kepuasan kerja)
- X₁ = variabel bebas (pengembangan karier)
- X₂ = variabel bebas (Motivasi Kerja)
- X₃ = variabel bebas (Kepemimpinan)
- X₄ = variabel bebas (Fasilitas Kerja)

E = eror term

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai negatif 2,073 yang berarti, jika variabel pengembangan karier (X1), Motivasi Kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) tidak mengalami perubahan/tetap maka variabel kepuasan kerja (Y) bernilai negatif dan turun 2,073.
- b. Koefisien variabel pengembangan karier (X1) memiliki nilai sebesar 0,557. Berarti, jika variabel pengembangan karier (X1) naik sebesar 1 satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,557 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) konstan.
- c. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,285. Berarti, jika variabel motivasi kerja (X2) naik sebesar 1 satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,285 dengan asumsi variabel pengembangan karier (X1), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) konstan.
- d. Koefisien variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai sebesar 0,266. Berarti, jika variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,266 dengan asumsi variabel pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2), dan fasilitas kerja (X4) konstan.
- e. Koefisien variabel fasilitas kerja (X4) memiliki nilai sebesar 0,558. Berarti, jika variabel fasilitas kerja (X4) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja naik sebesar 0,558 dengan asumsi variabel pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) konstan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau $\alpha = 0,05$ sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-4-1$ ($66-4-1=61$), $61=1,999$) Sunarto (2007). Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut:

Tabel 4. coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
(constan)	-2.073	1.726		-1.201	.234
Pengembangan karier	.557	.137	.359	4.063	.000
Motivasi kerja	.285	.105	.175	2.718	.009
Kepemimpinan	.266	.118	.174	2.243	.029
Fasilitas kerja	.558	.108	.345	5.160	.000

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 4 diperoleh :

- Nilai koefisien t hitung variabel pengembangan karier (X1) sebesar 4,063 dan t tabel ($df=n-K-1 = 66-4-1= 61$, maka diperoleh t tabel 1,999), t hitung variabel pengembangan karier (X1) 4.063 lebih besar dari t tabel 1,999. Jadi t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya variabel pengembangan karier memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya didukung juga dengan uji perbandingan nilai sig dan alfa. Variabel pengembangan karier (X1) memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05, jadi dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya pengembangan karier memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai negeri sipil (PNS).
- Nilai koefisien t hitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2,713 dan t tabel ($df=n-K-1 = 66-4-1= 61$, maka diperoleh t tabel 1,999) t hitung variabel motivasi kerja (X2) 2,718 lebih besar dari t tabel 1,999. Jadi t hitung > t tabel, artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya didukung juga dengan uji perbandingan nilai sig dan alfa. Variabel motivasi

kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,009 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05, jadi dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai negeri sipil (PNS).

- c. Nilai koefisien t hitung variabel kepemimpinan (X3) sebesar 2,243 dan t tabel ($df=n-K-1 = 66-4-1= 61$, maka diperoleh t tabel 1,999) t hitung variabel kepemimpinan (X3) 2,243 lebih besar dari t tabel 1,999. Jadi t hitung $>$ t tabel, artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan (Y) kerja pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya didukung juga dengan uji perbandingan nilai sig dan alfa. variabel kepemimpinan (X3) memiliki nilai sig sebesar 0,029 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05, jadi dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya variabel kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai negeri sipil (PNS).
- d. Nilai koefisien t hitung variabel fasilitas kerja (X4) sebesar 5,160 dan t tabel ($df=n-K-1 = 66-4-1= 61$, maka diperoleh t tabel 1,999) t hitung variabel fasilitas kerja (X4) 5,160 lebih besar dari t tabel 1,999. Jadi t hitung $>$ t tabel, artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS). Selanjutnya didukung juga dengan uji perbandingan nilai sig dan alfa. variabel variabel fasilitas kerja (X4) memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05, jadi dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya variabel fasilitas kerja (X4) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai negeri sipil (PNS).

Pengujian Hipotesi Secara Simultan (Uji F)

Jika F hitung $>$ dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika F hitung $<$ F tabel maka H_0 dan H_a di tolak. Hasil perhitungan Uji F dapat di lihat pada tabel 5.9 berikut :

Tabel 5. Annova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3841.513	4	960.378	120.918	.000 ^a
Residual	484.485	61	7.942		
Total	4325.998	65			

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3841.513	4	960.378	120.918	.000 ^a
Residual	484.485	61	7.942		
Total	4325.998	65			

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, pengembangan karier

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 5 menjelaskan hasil pengolahan data primer diperoleh nilai F hitung 120.918 yang lebih besar dari nilai F tabel ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = N - k = 66 - 4 = 62$ maka diperoleh F tabel = 2,52). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel artinya H_0 di tolak H_a di terima. Hal ini berarti variabel pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian, pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat daerah kabupaten OKU Timur, peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

- Variabel pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan sekretariat daerah kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun secara simultan.
- Variabel pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan fasilitas kerja (X4) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 88,1 %.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat daerah kabupaten OKU Timur ini, maka peneliti memberikan saran, yaitu :

a. Bagi sekretariat daerah kabupaten OKU Timur

1. Sekretariat daerah kabupaten OKU Timur harus meningkatkan lagi perhatiannya terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) terutama PNS yang masih belum memiliki jabatan dengan cara memberikan sosialisasi tentang proses peningkatan karier di lingkungan sekretariat daerah kabupaten OKU Timur.
2. Setda harus memberikan gambaran yang jelas tentang pola karier yang bisa di capai PNS Sehingga dapat menumbuhkan dorongan bagi PNS untuk terus semangat dalam berkerja.
3. Sekretariat daerah kabupaten OKU Timur harus lebih memperhatikan ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan pegawai negeri sipil. Hal ini dapat memberikan rasa nyaman bagi PNS dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menambah pengetahuan dan wawasan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arofah, Rupik. 2015. skripsi. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang
- Dahlius, Apri & Mariaty Ibrahim. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau KEPRI Cabang Teluk Kuantan Kab Kuantan Singingi*. Riau: Fakultas FISIP Universitas Riau.
- Ekayadi, Septyaningsih. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rimbajatiraya Citrakarya*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Kritianto, Ria Imelda dkk. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karier, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi. 2016. *UU Nomor 25 Th 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jakarta: KEMENPAN & RB.

Peraturan Bupati No 32 Tahun 2016. *Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, dan Inspektorat Daerah Kabupaten OKU Timur*. Martapura : Pemda OKU Timur

Sulton. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. Jakarta: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Vonny, Ratag Pinkan Elisabeth. 2011 *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. United Tractors Cabang Manado*. Manado: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

————— .. 2017. *Sejarah kabupaten OKU Timur*. <http://www.okutimurKabgo.id/>.

————— .. 2016. *Data Kepegawaian Sekretariat Dearah Kab OKU Timur*. Martapura: Bagian Umum Setda OKUT.