

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL, FAKTOR SOSIAL, DAN FAKTOR
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KALIMANTAN TIMUR**



Oleh :

MERYI ERFIANA SARI

NPM. 2061201091

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA**

2025



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **28 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.PpjPT/II/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan** :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME		Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM		Anggota
3.	Dr. Suyanto, SE., M.Si		Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MERYI ERFIANA SARI
NPM : 20.61201.091
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial Dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

Nilai Angka/Huruf : **77,51 / =B+**

Catatan :

1. LULUS / TIDAK LULUS
2. REVISI / TIDAK REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL,
FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KALIMANTAN TIMUR**

Diajukan Oleh : Mery Erfiana Sari

Npm : 2061201091

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/Prog.Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengetahui,

Pembimbing I,



Erni Setiawati, SE., ME
NIDN. 110057601

Pembimbing II



Eko Ravi Pratama, SE., MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widyagama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 28 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS

PADA :

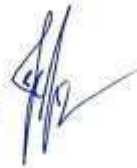
Hari : Kamis

Tanggal : 28 Agustus 2025

Dosen Penguji,

1. Emi Setiawati, SE., ME

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2.



3. Dr. Suyanto, SE., M. Si

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Meryi Erfiana Sari

NPM : 2061201091

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KALIMANTAN TIMUR.

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1	Erni Setiawati, SE., ME	1. Mengganti kata bergerumbul dengan kata hubungan	
2	Eko Ravi Pratama, SE., MM	-	
3	Dr. Suyanto, SE., M. Si	-	

RIWAYAT HIDUP



Meryi Erfiana Sari lahir di Tulungagung pada tanggal 31 Januari 2001 anak tunggal dari Parjianto dan Fitri Andayani. Menempuh pendidikan dasar tahun 2008 s.d 2010 di SDN 1 Gesikan Jawa Timur, dan melanjutkan sekolah dasar kembali pada tahun 2010 s.d 2014 di SDN 001 Muara Badak, melanjutkan ke SMPN 1 Muara Badak tahun 2014 s.d 2017, melanjutkan ke SMAN 1 Muara Badak pada tahun 2017 s.d 2020, terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.

Meryi Erfiana Sari

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmah dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW. yang selalu menjadi panutan dan semoga kita mendapat syafaat beliau di yaumul akhir kelak. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial Dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana S1 dengan program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam proses penulisan skripsi ini masih butuh banyak saran, serta masih butuh bimbingan dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis, terima kasih kepada kedua orang tua penulis, kakek dan nenek penulis yang sudah mendukung penulis sampai penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini, M.Pd., MT selaku rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Erni Setiawati, SE., ME Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Serta sebagai

Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam mempersiapkan dan meneliti sampai pada penyusunan skripsi ini selesai.

4. Ibu Dian Irma Apriyanti, S.I.P., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Serta sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
5. Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam mempersiapkan dan meneliti sampai pada penyusunan skripsi ini selesai.
6. Kepada seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Kepada Bapak Juanda S.E dan Ibu Irayanti, S.E. Serta seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur yang telah memberikan izin meneliti dan bantuan dalam proses penelitian.
8. Kepada sahabat dan teman serta pihak-pihak yang telah mendukung, memberikan masukan, motivasi dan memberikan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, Terimakasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT. membalas kebaikan kalian,Aamiin.
9. Dan terima kasih kepada diri sendiri yang sudah mau bertahan dan berjuang sampai pada di titik ini dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan gelar ini.

Akhirnya penulis berharap, kepada Allah SWT. Melimpahkan rahmatnya-Nya kepada mereka atas partisipasinya di dalam menyelesaikan skripsi ini dan permohonan maaf yang sebesar-besarnya jika selama ini penulis pernah berbuat salah yang disengaja maupun tidak disengaja. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, akan tetapi penulis berharap semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang memerlukannya Aamiin.

Samarinda, 26 Agustus 2025

Meryi Erfiana Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penelitian	11
BAB II DASAR TEORI	13
2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Tinjauan Teori	15
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Faktor Individual	19
2.2.3 Faktor Sosial	20
2.2.4 Faktor pekerjaan	21
2.2.5 Kepuasan Kerja	23

2.3 Model Konseptual	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Metode Penelitian.....	29
3.2 Definisi Oprasional Variabel.....	30
3.2.1 Skala Pengukuran Variabel	32
3.3 Populasi Dan Sampel.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4.1 Pengumpulan Data.....	33
3.5 Metode Analisis.....	34
3.6 Uji Instrumen.....	35
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	36
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.6.3 Koefisien Korelasi	39
3.6.4 Koefisien Determinan.....	39
3.7 Pengujian Hipotesis	40
3.7.1 Uji Signifikan	40
3.7.2 Uji Signifikan Parsial.....	40
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	41
4.1 Sejarah Singkat Kesbangpol Kalimantan Timur	41
4.2 Tugas Dan Fungsi Kesbangpol Kalimantan Timur	42
4.3 Visi Dan Misi Kesbangpol Kalimantan Timur	44
4.4 Struktur Organisasi Kesbangpol Kalimantan Timur	44
4.5 Karakteristik Responden.....	46
4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
5.1 Data Hasil Penelitian	48

5.2 Uji Kualitas Data	54
5.2.1 Uji Asumsi Klasik	57
5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda	60
5.2.3 Koefisien Korelasi (R).....	61
5.2.4 Koefisien Determinan (R ²).....	61
5.3 Pengujian Hipotesis	62
5.3.1 Uji Simultan (Uji F).....	62
5.3.2 Uji Parsial (Uji T).....	62
5.4 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis	65
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	68
6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Usia dan Jumlah Pegawai Kesbangpol Kalimantan Timur	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.2	Definisi Oprasional Variabel.....	30
Tabel 4.5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 5.1	Faktor Individual (X1).....	48
Tabel 5.2	Faktor Sosial (X2)	49
Tabel 5.3	Faktor Pekerjaan (X3)	51
Tabel 5.4	Kepuasan Kerja (Y).....	53
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	55
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 5.7	Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 5.8	Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 5.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 5.10	Hasil Uji Linieritas	59
Tabel 5.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel 5.12	Hasil Koefisien Korelasi (R) & Determinna (R ²).....	61
Tabel 5.13	Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 5.14	Hasil Uji T (Parsial)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Peta Jabatan Kesbangpol Kalimantan Timur.....	2
Gambar 1.2	Peta Jabatan Kesbangpol Kalimantan Timur.....	7
Gambar 2.3	Model Konseptual.....	27
Gambar 4.4	Struktur Organisasi Kesbangpol Kalimantan Timur	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	74
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Instrumen Penelitian	80
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	84
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	89
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	90
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas	91
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Lampiran 10 Hasil Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinan R ²	93
Lampiran 11 Hasil Uji F dan Uji T	93
Lampiran 12 Hasil Karakteristik Responden.....	94
Lampiran 13 Peta Jabatan Kesbangpol Kalimantan Timur	95
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian Kesbangpol	96

ABSTRAK

Mery Erfiana Sari, Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, Dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Dengan Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, SE., ME dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 49 responden menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), dan uji hipotesis.

Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 8,065 + 0,124X_1 + 0,157X_2 + 0,486X_3$. Nilai koefisien korelasi (R) 0,705 menunjukkan hubungan antara faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,496 atau 49,6% faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Hasil Uji T menyatakan bahwa faktor individual dan faktor sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, Sedangkan faktor pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Diperoleh nilai Uji F sebesar F hitung > F tabel (14,786 > 2,81) dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: Faktor Individual, Faktor Sosial, Faktor Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur penting keberhasilan suatu instansi ataupun perusahaan. Di era globalisasi yang semakin meningkat dan persaingan yang semakin ketat, instansi ataupun perusahaan dituntut untuk merespon perubahan yang cepat dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan suatu instansi ataupun perusahaan.

Salah satu tujuan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu instansi ataupun perusahaan adalah untuk mencapai kepuasan kerja para pegawai dalam instansi ataupun perusahaan tersebut. Semakin baik kepuasan pegawai maka semakin besar kemungkinan instansi atau perusahaan mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya. Tingkat kepuasan kerja seorang pegawai berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang dimiliki masing-masing pegawai. Biasanya, seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan jika mereka yakin bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memenuhi harapan mereka dan konsisten dengan tujuan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki rasa puas pastinya akan antusias dalam

Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas ataupun kualitas, dapat menyebabkan stress kerja. Selain itu beban kerja yang meningkat secara signifikan dapat memicu kecemasan dan bahkan depresi pada pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Selain itu beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan tekanan psikologis yang berat, menyebabkan kelelahan mental, penurunan motivasi dan ketidakpuasan kerja.

Faktor individual mengacu pada sikap dan perilaku individu dalam organisasi yang mencerminkan kepribadian dan persepsi, serta dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasinya. Faktor individual memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi. Termasuk pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik yang merupakan perangkat pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik. Sebagai instansi atau organisasi dalam melaksanakan urusan pemerintahan tentunya Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik ini memiliki banyak tantangan dan permasalahan salah satunya yaitu pada faktor individu, Setiap pegawai mempunyai potensi yang berbeda-beda sebagai individu. Perbedaan-perbedaan tersebut tercermin dalam tujuan masing-masing organisasi, dan setiap organisasi harus memperhatikannya untuk mencapai perbedaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Juanda S.E,M.M sebagai sekretaris di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur pada 18 September 2024, berkaitan dengan faktor individual (usia) pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, Adapun pertanyaan yang diajukan yaitu; “ Berapakah

perkiraan usia pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur ini?”

Menurut Bapak Juanda S.E,M.M selaku sekretaris pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, di dapatkan data perkiraan usia pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, adapun data tersebut yaitu didalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Usia dan Jumlah Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Usia Pegawai	Jumlah Pegawai
20-40	16
41-50	10
50 >	23
Jumlah	49

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Dari tabel diatas dapat di simpulkan dimana pegawai dengan usia 20-40 dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang, usia 41-50 dengan jumlah pegawai sebanyak 10 orang, dan usia 50 > dengan jumlah sebanyak 23 orang. Dapat diketahui perkiraan usia terbanyak pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur yaitu kisaran usia 50 > tahun dimana berjumlah 23 pegawai, pegawai yang memasuki usia 50 > tahun dapat dikatakan memasuki usia non produktif. Seperti yang kita ketahui dengan usia tersebut tentunya dapat mempengaruhi produktifitas mereka dalam bekerja, adapun juga kaitannya dengan kesehatan usia 50 > lebih rentan terhadap penyakit ataupun tentang kesehatan mereka. Seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik seseorang dapat mengalami

penurunan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut.

Faktor sosial merujuk pada aspek-aspek hubungan antar manusia di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Hal ini mencakup semua interaksi yang terjadi antara pegawai dengan atasan, rekan kerja, serta lingkungan sosial yang lebih luas di organisasi tersebut. Faktor sosial merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, Begitupun didalam Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

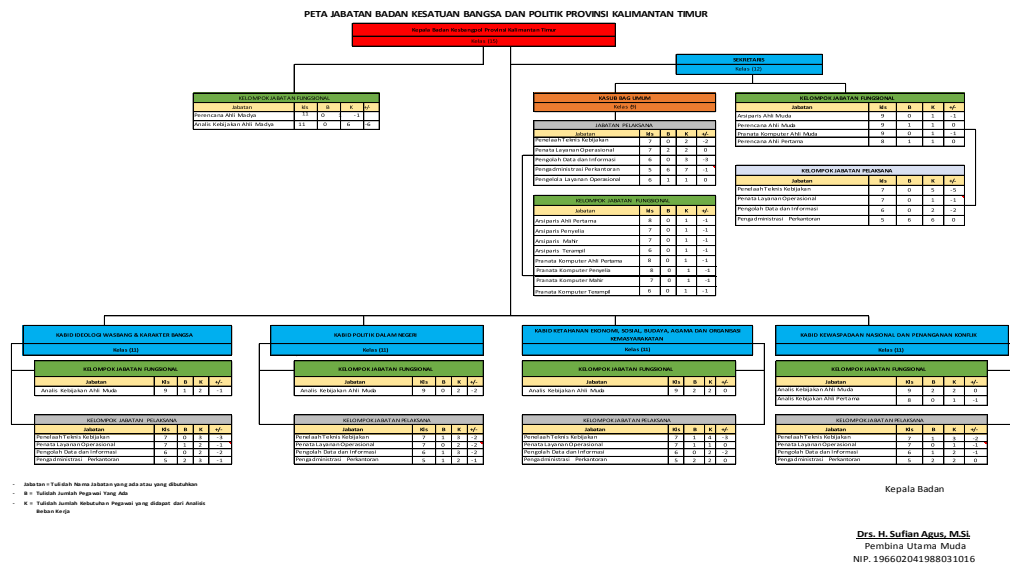
Adapun permasalahan yang berkaitan dengan faktor sosial pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur yaitu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Adapun hal tersebut dapat dilihat dari salah satu aspek seperti komunikasi, komunikasi yang baik merupakan salah satu fondasi agar organisasi dapat berjalan lancar. Ketika komunikasi berjalan lancar, berbagai aspek organisasi akan berjalan lebih efektif dan efisien. Kurangnya komunikasi dapat menimbulkan permasalahan seperti kesalah pahaman antar pegawai. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan kesalah pahamaan biasanya disebabkan karena kurangnya interaksi tatap muka, kurangnya komunikasi bisa terjadi dalam berbagai bentuk seperti terlalu bergantung pada komunikasi tertulis (email, pesan teks ataupun *WhatsApp*) tanpa diimbangi interaksi langsung dapat mengurangi pemahaman konteks pesan dan nuansa emosi pesan tersebut, adapun juga dalam menggunakan *handphone* secara berlebihan juga dalam jam kerja dapat

dianggap sebagai pelanggaran disiplin selain itu bermain *handphone* secara berlebihan menyebabkan pegawai cenderung menjadi malas dalam mengerjakan tugasnya sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja dan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Faktor pekerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan dan kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja seorang pegawai, hal ini seperti segala sesuatu yang dialami pegawai setiap hari ditempat kerja, mulai dari tugas yang diberikan, hubungan dengan rekan kerja, hingga kebijakan suatu instansi maupun organisasi tersebut. Faktor pekerjaan merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan faktor pekerjaan yaitu kurangnya sumber daya manusia yang berada di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur ini, mengakibatkan beban kerja pegawai menjadi meningkat. Adapun pernyataan tersebut dapat diketahui dari data dibawah ini.

Gambar 1.2
Peta Jabatan Kesbangpol Kalimantan Timur



Sumber : Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Dari data tersebut dapat di simpulkan banyak tugas yang kekurangan pegawai untuk menjalankan tugas tersebut, dimana ada beberapa jabatan yang seharusnya dilakukan oleh beberapa pegawai tetapi hanya dilakukan oleh satu ataupun dua pegawai saja. Ketika tugas yang ada tidak sesuai dengan jumlah sumber daya manusia tentunya hal tersebut akan berimbas kepada pegawai dimana pegawai akan lebih ekstra dalam mengerjakan tugas tersebut. Selain dari data tersebut juga terdapat wawancara dengan Bapak Juanda S.E,M.M sebagai sekretaris di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur pada 18 September 2024, berkaitan dengan faktor pekerjaan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, Adapun pertanyaan yang diajukan yaitu; “ Apakah beban kerja sesuai dengan sumber daya manusia yang ada di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur ini ?”

Menurut pernyataan dari Bapak Juanda S.E,M.M selaku sekretaris pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, “ Kalau dilihat beban kerja karena ada beberapa pegawai yang pensiun otomatis beban pegawai dengan jumlah pegawai tidak seimbang karena kekurangan sumber daya manusianya, tetapi dengan kekurangan sumber daya itu tadi untuk memenuhinya pastinya ada melalui tahapan salah satunya seleksi penerimaan CPNS atau penerimaan mutasi dari luar tetapi sampai hari ini kita masih belum melaksanakan, nah akhirnya kita memaksimalkan pegawai yang ada, maka karena itu akhirnya beban kerja bertambah”.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya sumber daya manusia yang memadai menyebabkan peningkatan beban kerja yang signifikan bagi pegawai yang ada, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja mereka.

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur, merupakan lembaga pemerintah yang beralamat di Jl. Gajah Mada No. 2, RW. 01, Jawa, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk menjaga dan memelihara kesatuan dan persatuan bangsa, serta mengawasi pelaksanaan kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Kesbangpol memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas politik dan keamanan di suatu daerah.

Oleh sebab itu dari uraian diatas berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang ada maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Faktor Individual, Faktor

Sosial, Dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur”

1.2 Rumusan Masalah :

1. Apakah faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur?
2. Apakah faktor individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur?
3. Apakah faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur?
4. Apakah faktor pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak keluar dari ruang lingkup yang akan dibahas maka peneliti akan fokus terhadap beberapa batasan masalah adalah sebagai berikut :

1. Luas lingkup hanya berfokus pada pengaruh faktor individual, faktor sosial, dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat Bagi Penulis dan Pembaca

Menambah wawasan dan ilmu dibidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor utama pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

2. Manfaat Bagi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik

Sebagai bahan masukan bagi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dibuat untuk memudahkan pembaca dan memberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi secara singkat dan jelas. Berikut merupakan sistematika penulisan proposal skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II DASAR TEORI

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori yang digunakan seperti tinjauan teori tentang variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, faktor individual,

faktor sosial, faktor utama pekerjaan dan terdapat model konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal skripsi, definisi oprasional variabel, populasi dan sampel, dan teknik pengujian data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum dan deskripsi objek penelitian.

BAB V ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

pada bab ini mengkaji data maupun deskripsi hasil penelitian, analisis hasol penelitian, uji hipotesis serta pembahasan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran dari peneliti

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dan juga bertujuan untuk bahan perbandingan. Penelitian terdahulu ini dikemukakan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Judul Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Agam (Misharni, Ayu Ningsih 2020)	<i>Jurnal Point Equilibrium Manajemen & Akutansi, vol.2, no. 1, 2020, hal. 1-11</i>	Penggunaan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja pegawai.	Peneliti menggunakan variabel faktor individual, faktor sosial, dan faktor pekerjaan dan tidak menggunakan variabel penempatan kerja, beban kerja dan tempat penelitian serta tahun penelitian tidak sama.	Hasil penelitian dapat disimpulkan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, secara simultan penempatan kerja dan beban kerja

					berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, dengan R Square 750 atau pengaruhnya 75% sedangkan 25% dipengaruhi oleh selain model yang diteliti.
2	Pengaruh Faktor Hubungan Antar Pegawai, Individual, Dan Faktor Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sumberdaya Air Provinsi Sulawesi Tengah (Rukhyati, Nurapih 2020)	<i>Jurnal Sinar Manajemen, vol. 7, no. 1, 2020, hal. 22-25</i>	Penggunaan variabel yang sama yaitu faktor individual dan kepuasan kerja	Peneliti menggunakan variabel faktor sosial, faktor pekerjaan dan tidak menggunakan faktor hubungan antar pegawai, faktor eksternal dan tempat penelitian serta tahun penelitian tidak sama.	Hasil penelitian membuktikan bahwa dalam penelitian ini seluruh faktor independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sumberdaya Air Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya jika ketiga variabel tersebut diperlakukan dalam waktu yang bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3	Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Dan Hasil Kerja Pegawai Honorer Kementrian	<i>Economics and Digital Business Review vol. 5, 2024, no. 1, hal. 431-443</i>	Penggunaan variabel yang sama yaitu faktor sosial dan kepuasan kerja	Peneliti menggunakan variabel faktor individual, faktor pekerjaan dan tidak menggunakan variabel faktor finansial, hasil kerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya variabel faktor sosial dan faktor

	Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Gowa (St Nurhayati Azis, Ahmad 2024)			dan teman tempat penelitian serta tahun penelitian tidak sama.	finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honoror Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honoror Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.
--	--	--	--	---	---

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang studi yang berfokus pada bagaimana mengelola dan mengembangkan potensi manusia dalam organisasi dan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tentang pengorganisasian pegawai agar mereka dapat memaksimalkan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan Menurut Mada Faisal Akbar et al (2021;11) Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan

dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut Tunggul Prasodjo (2022;5) menjelaskan:

“Salah satu bidang manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia, yang mencakup organisasi, pengendalian, perencanaan, dan pelaksanaan. Kata "manajemen" berasal dari kata "mengurus", yang berarti mengurus, melakukan, mengatur, dan mengelola. Namun, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dan meliputi setiap individu yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut. Secara sederhana, konsep sumber daya manusia adalah kegiatan dan praktik pengelolaan, pengorganisasian, dan pengawasan sumber daya manusia itu sendiri”.

Dari penjelasan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses penanganan masalah yang berkaitan dengan pegawai atau karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien.

A. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Menurut Marbawi Adamy (2016:6) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan organisasi adalah untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun departemen sumber daya manusia secara formal didirikan untuk membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam menangani masalah sumber daya manusia.

2. Tujuan fungsional bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi. Jika standar pengelolaan sumber daya manusia berada dibawah tingkat kebutuhan organisasi, maka sumber daya manusia menjadi tidak berharga.

3. Sasaran sosial bertujuan untuk merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial melalui tindakan yang meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan dapat terjadi ketika suatu organisasi tidak mampu memanfaatkan sumber dayanya untuk kepentingan masyarakat.

4. Tujuan pribadi dimaksudkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan, atau setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Saat merekrut, pensiun, atau memotivasi karyawan, harus mempertimbangkan tujuan pribadi mereka. Jika tujuan pribadi tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.

Sedangkan Menurut Schuler et, al. dalam Tunggul Prasodjo (2022:12), manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama untuk organisasi yaitu : meningkatkan produktifitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan memastikan bahwa organisasi telah memenuhi persyaratan hukum. Manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi pada peningkatan produktifitas organisasi.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ni Wayan Dian Irmayani dalam Syafruddin et al (2023:7), manajemen sumber daya manusia memiliki dua kategori fungsi utama, yaitu fungsi pokok dan fungsi oprasional:

1. Fungsi pokok manajemen SDM:

- a) Perencanaan (*planning*) : menyusun strategi dan rencana jangka panjang terkait kebutuhan sumber daya manusia, seperti peramalan jumlah pegawai, pengembangan pegawai, dan penetapan kebijakan sumber daya manusia.
- b) Pengorganisasian (*staffing*): menentukan struktur organisasi, tugas, dan tanggung jawab mencari dan memilih pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c) Pengarahan/penggerakan (*directing/leadership*): memberikan arahan, motivasi, dan bimbingan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas.
- d) Pengendalian (*controlling*): memantau pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia, mengevaluasi kinerja pegawai, dan mengidentifikasi potensi masalah yang memerlukan perhatian segera.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia: fungsi oprasional ini merupakan implementasi proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dibagi menjadi lima fungsi, yaitu :

- a. Fungsi pengadaan: melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai sesuai kebutuhan.
- b. Fungsi pengembangan: memberikan pelatihan, pengembangan, dan pendidikan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawainya.
- c. Fungsi kompensasi: merancang system gaji, tunjangan, dan insentif yang adil untuk memotivasi dan memuaskan pegawai.
- d. Fungsi integrasi: memastikan sinergi dan kolaborasi yang baik antara berbagai departemen dan departemen dalam suatu organisasi.
- e. Fungsi pemeliharaan: menjaga setiap pegawai tetap aman dan sehat, agar tetap produktif dan berkontribusi maksimal terhadap organisasi.

2.2.2 Faktor Individual

Individu dalam Bahasa Indonesia secara sederhana berarti “seorang diri” atau “pribadi”, tetapi dalam konteks “Faktor Individual” kata individual merujuk pada karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku, keputusan, atau hasil yang akan dicapai. Faktor individual mengacu pada karakteristik unik setiap individu yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dengan kata lain, faktor individual ini berasal dari diri individu dan bersifat pribadi. Faktor individu ini dapat bervariasi antar individu dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespons lingkungan kerja, tugas, dan rekan kerja.

Menurut Gibson (dalam Edi Karyono & Septi Kurnia Prastiwi 2018):

“Faktor individual merupakan elemen intrinsik yang ada dalam diri pegawai, meliputi sikap, persepsi, kemampuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas. Setiap individu memiliki

perbedaan yang dapat terwujud dalam kemampuan, keterampilan dan latar belakang mereka. Adanya perbedaan diantara individu dalam hal kemampuan dan keterampilan, serta sikap dan persepsi mereka, berfungsi untuk menjelaskan perbedaan tingkat kinerja diantara mereka”.

Dari penjelasan mengenai faktor individual dapat disimpulkan faktor individual adalah faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Menurut Blum dalam Sutrisno (2009:77) indikator yang digunakan untuk mengukur faktor individual sebagai berikut :

1. Umur
2. Kesehatan
3. Watak
4. Harapan

2.2.3 Faktor Sosial

Sosial adalah istilah yang sangat luas dan bisa merujuk pada berbagai hal yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, kelompok dan masyarakat. Akan tetapi Sosial dalam organisasi merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan antar individu di dalam suatu organisasi. Ini mencakup interaksi, komunikasi, kerjasama didalam lingkungan kerja. Sedangkan faktor merupakan komponen atau penyebab yang berperan dalam menghasilkan suatu hasil atau peristiwa. Jadi Faktor sosial mengacu pada aspek hubungan interpersonal dan interaksi sosial yang terjadi dilingkungan kerja. Hal ini mencakup bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, bawahan, dan organisasi secara

keseluruhan. Faktor sosial ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang, faktor sosial merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Dengan memahami faktor-faktor sosial yang terlibat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, sehingga meningkatkan produktivitas dan retensi pegawai. Faktor sosial memegang peran yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Dengan menciptakan lingkungan kerja hubungan sosial yang positif, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai.

Menurut Sutrisno dalam Andre Cahya Putra, Agus Sutarjo & Sunreni (2022) faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi antara sesama pegawai ataupun interaksi antara pegawai dengan atasan.

Dari penjelasan pengertian diatas dapat disimpulkan faktor sosial merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu atau eksternal, seperti interaksi antara pegawai dengan pegawai yang lain, pegawai dengan atasan maupun atasan dengan bawahannya. Dengan munculnya interaksi yang baik tentunya mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan positif.

Menurut Blum dalam Sutrisno (2009:77) indikator yang digunakan untuk mengukur faktor sosial sebagai berikut :

1. Hubungan kekeluargaan
2. Hubungan pekerjaan
3. Kebebasan berpolitik
4. Hubungan kemasyarakatan

2.2.4 Faktor Pekerjaan

Pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup baik itu kebutuhan materi maupun non materi. Pekerjaan juga bisa diartikan sebagai tugas atau kewajiban yang harus diselesaikan. Sedangkan faktor merupakan suatu komponen atau penyebab yang berperan dalam menghasilkan suatu hasil atau peristiwa. Jadi Faktor pekerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan dan kondisi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidak puasan kerja seorang pegawai, hal ini seperti segala sesuatu yang dialami pegawai setiap hari ditempat kerja, mulai dari tugas yang diberikan, hubungan dengan rekan kerja, hingga kebijakan perusahaan.

Menurut Muhammad Anang Firmansyah & Phonny Aditiawan Mulyana (2019) faktor pekerjaan adalah keluasan kerja, stress peran, ukuran kelompok kerja, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkembang, sistem insentif/imbalan, norma kelompok kerja, dan komitmen pada organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor pekerjaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan dan kondisi kerja pegawai yang akan mempengaruhi puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya.

Menurut Blum dalam Sutrisno (2009:77) indikator yang digunakan untuk mengukur faktor pekerjaan sebagai berikut :

1. Upah
2. Pengawasan

3. Ketentraman kerja
4. Kondisi kerja
5. Kesempatan untuk maju

2.2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang mencerminkan tingkat puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan elemen kunci keberhasilan organisasi, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif serta mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan pendapat Robbins dan Judge yang dikutip oleh Agung Nugroho Adi et al (2023: 3), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian yang dilakukan oleh individu (pemangku jabatan) terhadap sifat-sifat pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sule dalam Abdul Talib Yunus & Nurul Fitriani Rahmadani (2022:4) menyatakan kepuasan kerja dapat dipahami dari beberapa aspek. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh hasil kerja atau kinerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.

a. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Abdul Talib Yunus & Nurul Fitriani Rahmadani (2022:11) bahwa dalam mengembangkan pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan lima aspek kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu dalam bidang tertentu. apakah pekerjaan itu sulit atau tidak, serta perasaan bahwa seseorang harus memiliki keahlian khusus untuk melakukannya.
- 2) Hubungan dengan atasan (supervision), hubungan fungsional menunjukkan seberapa banyak atasan membantu pegawai mereka memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Hubungan ini secara keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar individu yang memiliki sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, seperti pandangan hidup yang sama.
- 3) Teman sekerja (workers) adalah hal yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan pegawai lain, baik dari jenis pekerjaan yang sama maupun berbeda.
- 4) Promosi (promotion) adalah hal yang berkaitan dengan kemungkinan peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (pay) adalah hal yang menentukan apakah pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada

pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019:77) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju: Dalam hal ini adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan di tempat kerja.
2. Keamanan kerja: Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja karena keadaan yang aman mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja.
3. Gaji: Gaji yang lebih tinggi menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengatakan bahwa mereka puas dengan gaji mereka.
4. Perusahaan dan Manajemen: Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan: Kurangnya supervisi dari atasannya dapat menyebabkan turnover dan absensi.
6. Faktor Intrinsik Pekerjaan: Beberapa keterampilan diperlukan untuk posisi tertentu. Apakah tugas itu sulit atau mudah, serta mengantisipasinya, dapat menentukan tingkat kepuasan seseorang.
7. Kondisi kerja: Ini mencakup kondisi tempat kerja, seperti ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan: Aspek sosial ini sering dianggap sebagai faktor yang menentukan kepuasan atau ketidak puasan dalam pekerjaan.
9. Komunikasi: Komunikasi yang lancar antar pegawai dan manajemen biasanya digunakan sebagai alasan untuk menyukai posisi mereka, karena ini menunjukkan

bahwa atasan ingin mendengarkan, memahami, dan mengakui apa yang mereka katakan.

10. Fasilitas: Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

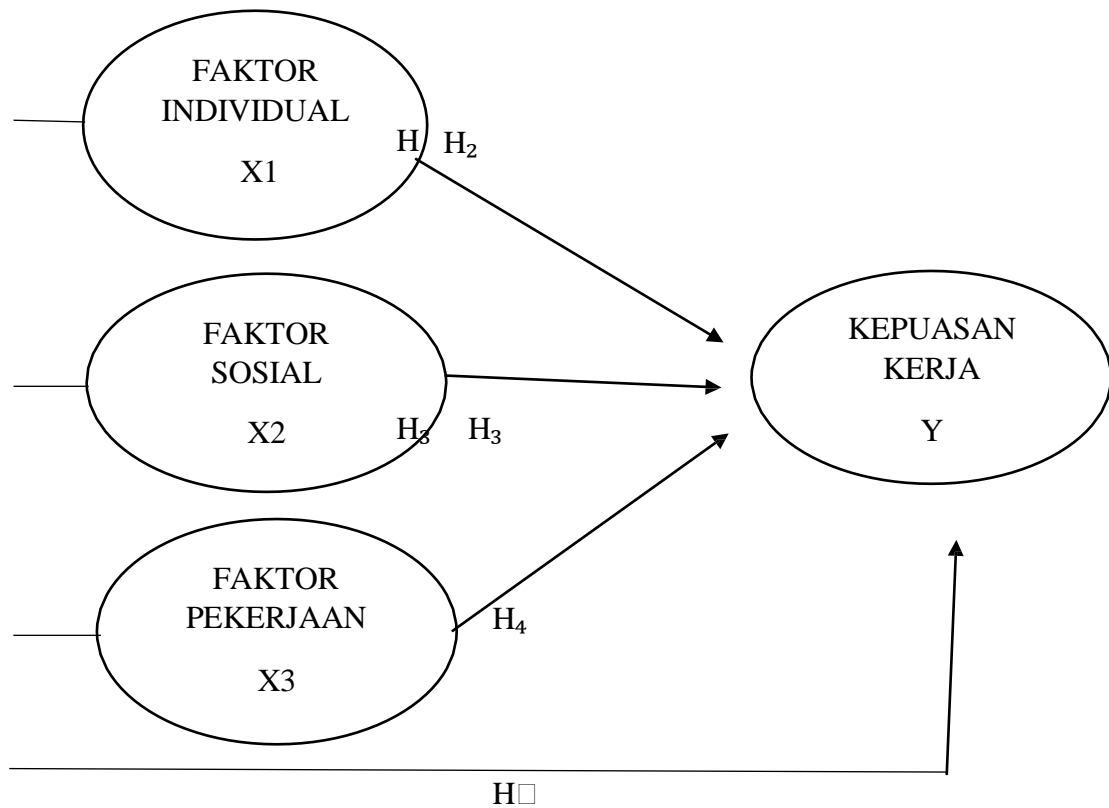
Adapun indikator kepuasan kerja pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur yaitu:

1. Situasi kerja
2. Kerja sama antar pegawai
3. Imbalan yang diterima dalam kerja
4. Faktor fisik
5. Faktor psikologis

2.3 Model Konseptual

Model konseptual digunakan untuk memudahkan penyelidikan tentang masalah yang sedang dibahas. Selain itu, model konseptual berfungsi sebagai acuan dalam proses penelitian dan memberikan solusi untuk rumusan masalah yang didasarkan pada teori penelitian. Model konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.3:

Gambar 2.3
Model Konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang hasil penelitian yang diuji kebenarannya terlebih dahulu. Ini berfungsi sebagai garis besar untuk melakukan penelitian dan membantu dalam membuat rancangan kesimpulan. Dalam penelitian, berikut hipotesis yang diajukan :

1. H₀₁ : Diduga bahwa faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

Ha1 : Diduga bahwa faktor individual, faktor sosial dan faktor pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

2. Ho2 : Diduga bahwa faktor individual secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

Ha2 : Diduga bahwa faktor individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

3. Ho3 : Diduga bahwa faktor sosial secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

Ha3 : Diduga bahwa faktor sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

4. Ho4 : Diduga bahwa faktor pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

Ha4 : Diduga bahwa faktor pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambar variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019:206) metode deskriptif adalah metode menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menyajikan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya.

Menurut Nazir dalam Raihan (2017:52) tujuan dari pendekatan deskriptif adalah untuk memeriksa status suatu objek, kondisi sistem pemikiran, atau kelas peristiwa saat ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell dalam Amruddin et al. (2022:8) Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur, biasanya dengan instrument-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Pada penelitian ini menggunakan metode survei yang mengumpulkan informasi melalui daftar pernyataan yang diberikan kepada responden. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perilaku individu yang memahami kelompok.

Setelah pengumpulan data, banyak respons diperlukan untuk menemukan pola yang dapat mewakili objek dengan benar.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu definisi yang memberikan pernyataan pada peneliti untuk apa saja yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian, khususnya pada penelitian kuantitatif.

1. Variabel Independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi salah satu sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel independen.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Individual (X1)	faktor individual adalah faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu seperti jenis kelamin, umur, kesehatan, watak dll.	1) Umur 2) Kesehatan 3) Watak 4) Harapan

Faktor Sosial (X2)	faktor sosial merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu atau eksternal, seperti interaksi antara pegawai dengan pegawai yang lain, pegawai dengan atasan maupun atasan dengan bawahannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hubungan kekeluargaan 2) Pandangan pekerjaan 3) Kebebasan berpolitik 4) Hubungan kemasyarakatan
Faktor Pekerjaan (X3)	faktor pekerjaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, lingkungan dan kondisi kerja pegawai yang akan mempengaruhi puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Upah 2) Pengawasan 3) Ketentraman kerja 4) Kondisi kerja 5) Kesempatan untuk maju

Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.	1) Situasi kerja 2) Kerjasama antar pegawai 3) Imbalan yang diterima 4) Faktor fisik 5) Faktor psikologis
--------------------	--	---

3.2.1 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval yang digunakan untuk mengukur data adalah *Summated rating* dari likert dimana menggunakan 4 alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut :

- a) STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- b) TS (Tidak Setuju) = 2
- c) S (Setuju) = 3
- d) SS (Sangat Setuju) = 4

Skala interval digunakan untuk mengukur pengaruh faktor individual, faktor sosial, dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur .

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Populasi tersebut akan menjadi sumber data penelitian. Oleh karena itu

peneliti akan memilih sasaran populasi sesuai dengan tujuan penelitiannya. Adapun populasi yang akan digunakan yaitu pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur sebanyak 49 orang.

Menurut Notoatmojo dalam Karimuddin Abdullah (2022:81) Sampel adalah sebagian objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan keseluruhan pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur sebanyak 49 orang. Menurut Sugiyono (2017) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel seluruh anggota populasi sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari responden. Respondennya adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

3.4.1 Pengumpulan Data

Beberapa metode yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian seperti :

1. Wawancara

Wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dari individu atau kelompok melalui dialog langsung. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2016). Berkomunikasi secara langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan jawaban atas masalah yang dibahas. Tujuan wawancara ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas beberapa pertanyaan yang sangat dicari, seperti Faktor Individual, Faktor Sosial, Faktor Pekerjaan dan Kepuasan Kerja.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan valaditas dan reabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pernyataan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu/responden. (Hardani et al., 2020). Kuisisioner Merupakan metode pengumpulan data di mana responden atau pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Pilitik Kalimantan Timur diberi seperangkat pernyataan untuk dijawab mengenai Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Kuisisioner diberikan dalam bentuk *google form* kepada sekertaris dan pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur.

3.5 Metode Analisis

Analisis data kuantitatif adalah jenis data yang diperiksa dan diolah secara manual dengan bantuan computer menggunakan program seperti SPSS. Analisis statistic digunakan dalam jalur pengolahan data analisis kuantitatif.

1. Editing ; Proses yang dilakukan setelah mengumpulkan data responden dan memeriksa apakah semua pernyataan yang diajukan telah dijawab.

2. Tabulating ; Proses pengumpulan data dari jawaban responden yang kemudian dihitung atau dijumlahkan untuk menghasilkan tabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang mempengaruhi variabel lain.

3. Scoring ; Penilaian maupun skor diberikan menggunakan skala likert, yang merupakan salah satu pengukuran skor.

3.6 Uji Instrumen

Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipertanggung jawabkan uji instrumen data dilakukan, yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Berdasarkan Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang mengungkapkan sesuatu yang serupa dengan kuesioner dibuat.

Kriteria adalah sebagai berikut :

- a) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- b) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Menurut Ghazali (2016) uji reliabilitas dirancang untuk mengukur konsistensi dan akurasi kuesioner atau instrument pengukuran. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistic *Crobach Alpha*.

Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah atau tidak terdapat penyimpangan, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik yaitu :

1. Uji Normalitas

Berdasarkan Menurut Mintarti Indartini & Mutmainah (2024:9) Sebagai salah satu alat uji statistik parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Penggunaan statistik parametrik dihindari jika data yang diteliti dinyatakan tidak terdistribusi normal. Normalitas data dapat diukur dengan Test *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Mintarti Indartini & Mutmainah (2024:15), Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model-model regresi. Jika variabel-variabel yang menjelaskan berkorelasi satu sama lain, maka akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruhnya masing-masing dan untuk

mendapatkan penaksir yang baik bagi koefisien-koefisien regresi. Ada tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor). Pada umumnya, jika $VIF \geq 10$ atau toleransi (Tolerance) $\leq 0,10$ maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Mintarti Indartani & Mutmainah (2024:24) Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Berdasarkan Menurut Rochmat Aldy Purnomo (2016:94) Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Deviation for linearity) lebih dari 0,05.

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya.

Guna mengetahui pengaruh faktor individual, faktor sosial, dan faktor pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur. Rumus dalam analisis regresi linier berganda formula seperti berikut :

Model analisis jalur disajikan dalam persamaan seperti berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \text{ (Persamaan 1)}$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Constanta / nilai Y, jika X = 0

b1 = Koefisien regresi variabel X1 Faktor Individual

b2 = Koefisien regresi variabel X2 Faktor Sosial

b3 = Koefisien regresi variabel X3 Faktor Pekerjaan

X1 = Faktor Individual

X2 = Faktor Sosial

X3 = Faktor Pekerjaan

3.6.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk hubungan antara variabel bebas Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), dan Faktor Pekerjaan (X3) dengan variabel terkait Kepuasan Kerja (Y). Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

3.6.4 Koefisien Determinan (R²)

Pengujian koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yakni Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), dan Faktor Pekerjaan (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Koefisien determinan berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh

antara variabel terikat, dan jika R^2 mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen (Faktor Individual, Faktor Sosial dan Faktor Pekerjaan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

3.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), dan Faktor Pekerjaan (X3) berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) secara parsial atau terpisah.

BAB IV

GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kalimantan Timur merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas politik, keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Kalimantan Timur. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur beralamat di JL. Gajah Mada No.2, RW.01, Jawa, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Pada awalnya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kaltim merupakan bagian dari Direktorat Pusat. Proses tersebut berlangsung hingga 1978 dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 134 Tahun 1978. Kemudian, Direktorat Pusat berubah menjadi Direktorat Sosial Politik.

Seiring dengan perkembangan birokrasi, dimana terjadi reformasi pada 1998 silam, yang melahirkan semangat pembentukan pemerintahan yang efisien dan efektif, maka pada 4 Agustus 2000, Direktorat Sosial Politik digabung dengan Markas Wilayah Pertahanan Sipil (Mawil Hansip) dengan sebutan Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat. Hal itu kemudian dikuatkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat menjadi bagian penting dalam pemerintahan daerah Provinsi Kaltim sesuai Keputusan Gubernur Kaltim

Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat. Namun, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat kembali berubah menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol), sesuai Peraturan Daerah Provinsi Kaltim Nomor 08 Tahun 2008.

Tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kaltim diatur melalui Pergub Kaltim Nomor 46 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Badan Perencana Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Kaltim.

4.2 Tugas Dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Dalam upaya menciptakan Kalimantan Timur yang aman dan kondusif, Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

Tugas

1. Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik.
2. Kepala Badan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Fungsi

1. Perumusan kebijakan teknis di kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah.
2. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik.
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kesatuan bangsa dan politik.
4. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang bina ideologi, wawasan kebangsaan dan karakter.
5. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang politik dalam negeri.
6. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang ketahanan ekonomi, sosial budaya, dan ormas.
7. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang penanganan konflik dan kewaspadaan nasional.
8. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan.
9. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional.
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3 Visi Dan Misi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Berikut ini adalah penjabaran Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur :

Visi

Terwujudnya masyarakat yang damai dan demokratis serta berwawasan kebangsaan di wilayah Kalimantan Timur.

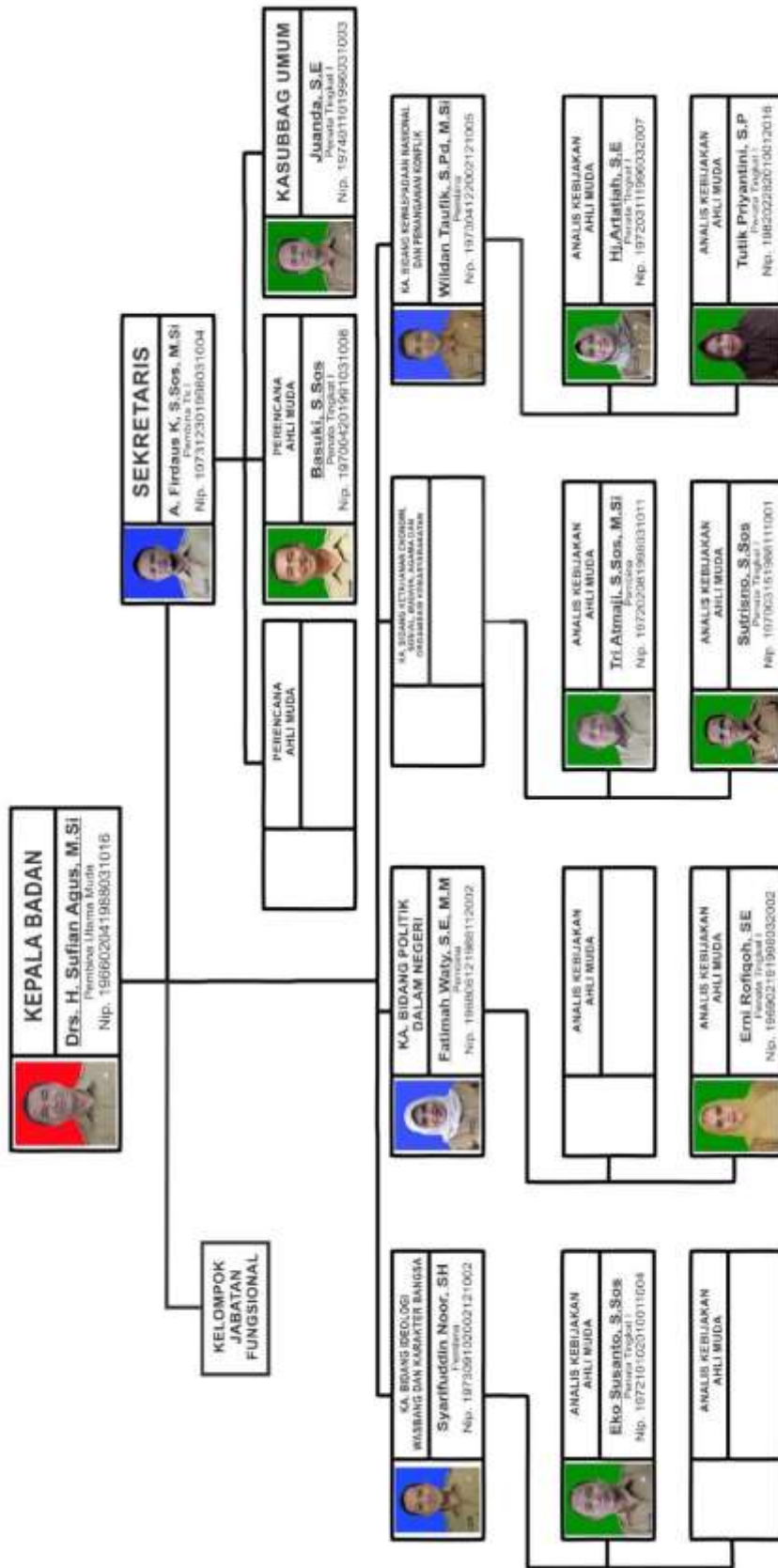
Misi

1. Mewujudkan masyarakat Kalimantan Timur yang demokratis.
2. Mewujudkan masyarakat Kalimantan Timur yang berwawasan kebangsaan.
3. Mewujudkan ketahanan ekonomi, sosial, budaya dan agama.
4. Mewujudkan pembinaan dan pemberdayaan Ormas se Kalimantan Timur.
5. Mewujudkan kewaspadaan dan kondusifitas di Kalimantan Timur.

4.4 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kesbangpol Kalimantan Timur

STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI KALIMANTAN TIMUR



4.5 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur dengan jumlah responden sebanyak 49 pegawai. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut ;

4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Perempuan	12	24,5%
2	Laki-laki	37	75,5%
Total		49	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer,2025

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa pegawai laki-laki sebanyak 37 orang atau 75.5% dan pegawai perempuan berjumlah 12 orang atau 24.5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	20 – 40 tahun	13	26,5%
2	41 – 50 tahun	15	30,6%
3	50 > tahun	21	42,9%
Total		49	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer,2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan usia pegawai 20-40 tahun atau 26.5%, usia 41-50 tahun atau 30.6% dan usia 50 > atau 42.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia 50 >.

4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA/SLTA	17	34,7%
2	D3	3	6,1%
3	S1	23	46,9%
4	S2	6	12,2%
Total		49	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SLTA berjumlah 17 orang atau 34.7%, pendidikan terakhir D3 berjumlah 3 orang atau 6.1%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 23 orang atau 46.9%. dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 12.2%. Hal tersebut menunjukkan pendidikan terakhir pegawai didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Dibawah ini merupakan rekapitulasi data kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 5.1
Faktor Individual (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Total
1	Menurut saya usia dapat mempengaruhi kepuasan kerja	6	22	15	6	49
		12,2%	45%	30,6%	12,2%	100%
2	Saya merasa usia saya tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan pengembangan diri	24	21	4	-	49
		49%	42,8%	8,2%	-	100%
3	Saya merasa kondisi fisik saya mendukung saya untuk bekerja dengan optimal	10	32	6	1	49
		20,5%	65,3%	12,2%	2%	100%
4	Kondisi kesehatan saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja saya	6	29	11	3	49
		12,2%	59,2%	22,5%	6,1%	100%
5	Saya lebih suka bekerja secara mandiri daripada bekerja secara tim	2	14	20	13	49
		4,1%	28,6%	40,8%	26,5%	100%
6	Menurut saya watak yang saya miliki mampu mempengaruhi kepuasan kerja saya	5	23	14	7	49
		10,2%	47%	28,6%	14,2%	100%

7	Saya mengharapkan adanya kesempatan untuk mengembangkan karier saya di berbagai bidang	22	23	4	-	49
		44,9%	46,9%	8,2%	-	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer,2025

Berdasarkan data pada tabel 5.1 dapat diketahui mengenai pernyataan pertama jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 22 responden dengan presentase 45%. Pernyataan kedua jumlah terbanyak responden memilih sangat setuju yaitu 24 responden dengan jumlah presentase 49%. Pernyataan ke tiga jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 32 responden dengan presentase 65,3%.

Pernyataan ke empat, jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 29 responden dengan presentase 59,2%. Pernyataan ke lima jumlah terbanyak responden memilih tidak setuju yaitu 20 responden dengan presentase 40,8%. Pernyataan ke enam jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 23 responden dengan presentase 47%. Pernyataan ke tujuh jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 23 responden dengan presentase 46,9%.

Tabel 5.2
Faktor Sosial (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Total
1	Peran aktif keluarga dalam memberikan dukungan moral sangat membantu semangat saya dalam bekerja	24	25	-	-	49
		49%	51%	-	-	100%
2		15	28	6	-	49

	Dukungan keluarga membuat saya merasa lebih berharga dan dihargai	30,6%	57,2%	12,2%	-	100%
3	Atasan saya memberikan respon yang baik terhadap kinerja saya	12	32	5	-	49
		24,5%	65,3%	10,2%	-	100%
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	18	26	5	-	49
		36,7%	53,1%	10,2%	-	100%
5	Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat politik saya ditempat kerja	4	13	17	15	49
		8,2%	26,5%	34,7%	30,6%	100%
6	Saya merasa ada tekanan untuk mendukung pandangan politik tertentu di tempat saya bekerja	22	27	-	-	49
		44,9%	55,1%	-	-	100%
7	Saya merasa tempat saya bekerja memberikan kontribusi positif bagi masyarakat	25	23	1	-	49
		51%	47%	2%	-	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer,2025

Berdasarkan data pada tabel 5.2 dapat diketahui mengenai pernyataan pertama jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 25 responden dengan presentase 51%. Pernyataan kedua jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 28

responden dengan jumlah presentase 57,2%. Pernyataan ke tiga jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 32 responden dengan presentase 65,3%.

Pernyataan ke empat, jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 26 responden dengan presentase 53,1%. Pernyataan ke lima jumlah terbanyak responden memilih tidak setuju yaitu 17 responden dengan presentase 34,7%. Pernyataan ke enam jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 27 responden dengan presentase 55,1%. Pernyataan ke tujuh jumlah terbanyak responden memilih sangat setuju yaitu 25 responden dengan presentase 51%.

Tabel 5.3
Faktor Pekerjaan (X3)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Total
1	Saya merasa sistem penggajian di tempat saya bekerja adil dan transparan	27	21	1	-	49
		55,1%	42,9%	2%	-	100%
2	Saya merasa gaji yang saya terima memberikan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik	19	25	5	-	49
		38,8%	51%	10,2%	-	100%
3	Atasan saya memberikan saya cukup kebebasan dalam bekerja	14	29	6	-	49
		28,6%	59,2%	12,2%	-	100%
4	Atasan saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	10	31	8	-	49
		20,4%	63,3%	16,3%	-	100%
5	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan ini	18	26	5	-	49
		36,7%	53,1%	10,2%	-	100%

6	Tidak ada gangguan yang signifikan yang menghambat pekerjaan saya	22	23	4	-	49
		44,9%	46,9%	8,2%	-	100%
7	Beban kerja yang saya miliki saat ini realistis dan dapat diselesaikan	6	13	21	9	49
		12,2%	26,5%	42,9%	18,4%	100%
8	Fasilitas ditempat saya bekerja cukup memadai	9	32	8	-	49
		18,4%	65,3%	16,3%	-	100%
9	Ditempat saya bekerja menyediakan program pelatihan dan pengembangan pegawai	4	28	16	1	49
		8,2%	57,1%	32,7%	2%	100%
10	Ditempat saya bekerja memberikan peluang yang jelas untuk naik jabatan	4	22	19	4	49
		8,2%	44,9%	38,8%	8,1%	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5.3 dapat diketahui mengenai pernyataan pertama jumlah terbanyak responden memilih sangat setuju yaitu 27 responden dengan presentase 55,1%. Pernyataan kedua jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 25 responden dengan jumlah presentase 51%. Pernyataan ke tiga jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 29 responden dengan presentase 59,2%. Pernyataan ke empat, jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 31 responden dengan presentase 63,3%. Pernyataan ke lima jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 26 responden dengan presentase 53,1%.

Pernyataan ke enam jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 23 responden dengan presentase 46,9%. Pernyataan ke tujuh jumlah terbanyak responden memilih tidak setuju yaitu 21 responden dengan presentase 42,9%.

Pernyataan ke delapan jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 32 responden dengan presentase 65,3%. Pernyataan kesembilan jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 28 responden dengan presentase 57,1%. Pernyataan ke sepuluh jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 22 responden dengan presentase 44,9%.

Tabel 5.4
Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Total
1	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi yang baik	16	33	-	-	49
		32,7%	67,3%	-	-	100%
2	Pencahayaannya dan ventilasi ditempat saya bekerja memadai	17	30	2	-	49
		34,7%	61,2%	4,1%	-	100%
3	Kami bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	9	20	19	1	49
		18,4%	40,8%	38,8%	2%	100%
4	Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas	9	18	21	1	49
		18,4%	36,7%	42,9%	2%	100%
5	Menurut saya gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja	30	16	3	-	49
		61,2%	32,7%	6,1%	-	100%
6	Gaji yang saya terima setimpal dengan tahap pendidikan dan pengalaman saya	20	29	-	-	49
		40,8%	59,2%	-	-	100%
7	Saya merasa kondisi fisik di tempat kerja saya mendukung produktivitas saya	8	20	21	-	49
		16,3%	40,8%	42,9%	-	100%

8	Perabotan kerja seperti meja dan kursi yang saya gunakan mendukung postur tubuh yang baik	17	28	4	-	49
		34,7%	57,1%	8,2%	-	100%
9	Menurut saya stress kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja	31	17	1	-	49
		63,3%	34,7%	2%5	-	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 5.4 dapat diketahui mengenai pernyataan pertama jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 33 responden dengan presentase 67,3%. Pernyataan kedua jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 30 responden dengan jumlah presentase 61,2%. Pernyataan ke tiga jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 20 responden dengan presentase 40,8%. Pernyataan ke empat, jumlah terbanyak responden memilih tidak setuju yaitu 21 responden dengan presentase 42,9%.

Pernyataan ke lima jumlah terbanyak responden memilih sangat setuju yaitu 30 responden dengan presentase 61,2%. Pernyataan ke enam jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 29 responden dengan presentase 59,2%. Pernyataan ke tujuh jumlah terbanyak responden memilih tidak setuju yaitu 21 responden dengan presentase 42,9%. Pernyataan ke delapan jumlah terbanyak responden memilih setuju yaitu 28 responden dengan presentase 57,1%. Pernyataan ke Sembilan jumlah terbanyak responden memilih sangat setuju yaitu 31 responden dengan presentase 63,3%.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk $df = N-2$, Pada penelitian ini ini besarnya df dihitung dari $49-2$ atau $df = 47$ dengan α 0,05 atau 5% di dapatkan r tabel 0,281. Hasil uji validitas pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 25.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas	
1	Variabel X1 Faktor Individual	Umur	X1.1	0,634	0,281	Valid
			X1.2	0,441	0,281	Valid
		Kesehatan	X1.3	0,490	0,281	Valid
			X1.4	0,658	0,281	Valid
		Watak	X1.5	0,457	0,281	Valid
			X1.6	0,568	0,281	Valid
		Harapan	X1.7	0,441	0,281	Valid
2	Variabel X2 Faktor Sosial	Hubungan Kekeluargaan	X2.1	0,417	0,281	Valid
			X2.2	0,644	0,281	Valid
		Pandangan Pekerjaan	X2.3	0,593	0,281	Valid
			X2.4	0,700	0,281	Valid
		Kebebasan Berpolitik	X2.5	0,588	0,281	Valid
		Hubungan Masyarakat	X2.6	0,492	0,281	Valid
			X2.7	0,402	0,281	Valid

3	Variabel X3 Faktor Pekerjaan	Upah	X3.1	0,402	0,281	Valid
			X3.2	0,525	0,281	Valid
		Pengawasan	X3.3	0,691	0,281	Valid
			X3.4	0,641	0,281	Valid
		Ketentraman Kerja	X3.5	0,608	0,281	Valid
			X3.6	0,509	0,281	Valid
		Kondisi Kerja	X3.7	0,684	0,281	Valid
			X3.8	0,713	0,281	Valid
		Kesempatan Untuk Maju	X3.9	0,565	0,281	Valid
			X3.10	0,594	0,281	Valid
4	Variabel Y Kepuasan Kerja	Situasi Kerja	Y.1	0,586	0,281	Valid
			Y.2	0,597	0,281	Valid
		Kerjasama Antar Pegawai	Y.3	0,620	0,281	Valid
			Y.4	0,662	0,281	Valid
		Imbalan Yang Diterima	Y.5	0,312	0,281	Valid
			Y.6	0,589	0,281	Valid
		Faktor Fisik	Y.7	0,702	0,281	Valid
			Y.8	0,683	0,281	Valid
		Faktor Psikologis	Y.9	0,419	0,281	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 5.5 diperoleh bahwa masing-masing pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,281) dan bernilai positif. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi responden dalam menjawab pernyataan atau kuesioner yang diberikan dan jika diberikan

secara berulang-ulang akan didapatkan hasil yang sama. Pada penelitian ini apabila *cronbach alpha* $> 0,60$ maka data dinyatakan reliabel.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ($\alpha > 0,60$)	Keterangan
1	X1 (Faktor Individual)	0,570 $<$ 0,60	Reliabel
2	X2 (Faktor Sosial)	0,605 $>$ 0,60	Reliabel
3	X3 (Faktor Pekerjaan)	0,794 $>$ 0,60	Reliabel
4	Y (Kepuasan Kerj)	0,744 $>$ 0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 5.6 diperoleh bahwa faktor individual X1 $<$ 0,60 tetapi masih dapat dikatakan cukup reliabel dan untuk pernyataan yang lain memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 dan bernilai positif. Dengan demikian seluruh item pada tiap variabel independen maupun dependen dinyatakan reliabel.

5.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan contoh klasik dari analisis regresi berganda, uji ini harus dilakukan guna memastikan bahwa parameter dan koefisien tidak bias. Tiga komponen dari uji asumsi klasik ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi. Pada uji asumsi klasik bisa diringkas seperti dibawah ini.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk menguji model, regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Diperoleh uji statistic Kolmogorov Smirnov pada SPSS versi 25 antara lain.

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Uraian	Sig.
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk menguji model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Diperoleh uji olah data menggunakan SPSS versi 25 antarlain:

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1 (Faktor Individual)	0,921	1,086
X2 (Faktor Sosial)	0,460	2,172
X3 (Faktor Pekerjaan)	0,451	2.219

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

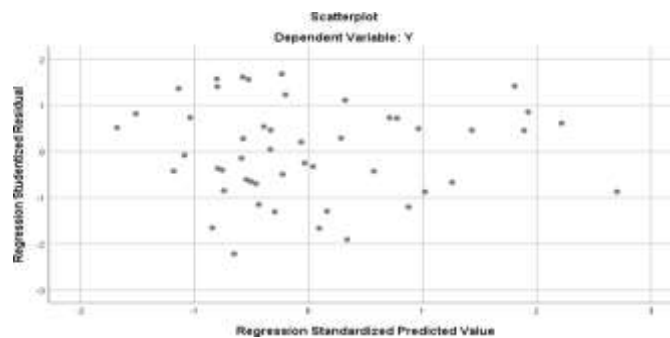
Berdasarkan tabel 5.8 diatas, diketahui nilai tolerance untuk variabel X1, X2, dan X3 $> 0,10$ dan VIF pada variabel X1, X2, dan X3 $< 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varian residual pengamatan lain.

Diperoleh hasil uji data menggunakan SPSS 25 antara lain:

Tabel 5.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Dari tabel 5.9 diketahui pola gambar pada *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, hal ini berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas untuk menguji hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Diperoleh hasil uji pengolahan data SPSS versi 25 antara lain:

Tabel 5.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation Feom Linearity	Kesimpulan
Faktor Individual (X1)	0,363	$0,363 > 0,05$ (Linier)
Faktor Sosial (X2)	0,204	$0,204 > 0,05$ (Linier)
Faktor Pekerjaan (X3)	0,140	$0,140 > 0,05$ (Linier)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil dari tabel 5.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Deviation from linearity diatas 0,05 atau dapat dikatakan variabel tersebut linier.

5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), dan Faktor Pekerjaan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut:

Tabel 5.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uraian	Koefisien	T hitung	Sig.
Konstanta	8,065	1,976	0,054
X1 (Faktor Individual)	0,124	0,967	0,339
X2 (Faktor Sosial)	0,157	0,754	0,455
X3 (Faktor Pekerjaan)	0,486	3,771	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel analisis diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,065 + 0,124X_1 + 0,157X_2 + 0,486X_3$$

Dilihat dari persamaan diatas, maka penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 8,065 menyatakan bahwa jika variabel faktor individual (X1), faktor sosial (X2), faktor pekerjaan (X3) dan kepuasan kerja (Y) tidak ada atau bernilai (0), maka kepuasan kerja (Y) sebesar 8,065.
2. X1 (Faktor Individual) : 0,124 (Positif), hubungan searah artinya jika X1 (Faktor Individual) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 0,124 dan sebaliknya.
3. X2 (Faktor Sosial) : 0,157 (Positif), hubungan searah artinya jika X2 (Faktor Sosial) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 0,157 dan sebaliknya.

4. X3 (Faktor Pekerjaan) : 0,486 (Positif), hubungan searah artinya jika X3 (Faktor Pekerjaan) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Y (Kepuasan Kerja) akan meningkat sebesar 0,486 dan sebaliknya.

5.2.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah dua variabel atau lebih berhubungan. Dan dapat digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya dan bagaimana arah hubungan kedua variabel tersebut. Pengolahan data menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 5.12
Hasil Koefisien Korelasi (R) & Determinan (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,705	0,496	0,463

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan nilai korelasi antara variabel sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.

5.2.4 Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dan besarnya presentase pengaruh variabel independen (X) untuk menjelaskan terhadap variabel dependen (Y). Pada pengujian ini menggunakan ketentuan jika nilai R² bernilai antara 0 – 1, semakin nilai R² mendekati 1 maka semakin baik hasil pengujinya. Adapun nilai R square dapat dilihat pada tabel 5.15 menunjukkan angka R Square 0,496 atau 49,6% sisanya 50,4% (100% - 49,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Pengujian Hipotesis

5.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau keseluruhan. Pada pengujian ini menggunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan signifikan 0,05 serta nilai F tabel ($df_2 = n - k = 49 - 3 = 46$) yaitu 2,81.

Tabel 5.13
Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	Sig.
14,786	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 14,786 sedangkan F tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,81, menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,786 > 2,81$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Faktor Individual X_1 , Faktor Sosial X_2 , Faktor Pekerjaan X_3 , secara serentak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Y. Karena pada F hitung lebih besar dari F tabel. Dan nilai Sig sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

5.3.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji T sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan T hitung dan T tabel

Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau P value lebih kecil dari α maka:

- a. H_0 diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $P \text{ value}$ lebih kecil dari α maka:

a. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

b. H_0 diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

2. Dengan menggunakan nilai signifikansi yaitu 0,05

Apabila nilai $Sig < 0,05$ maka terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel bebas. Sebaliknya apabila nilai $Sig > 0,05$ maka tidak terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel bebas. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk memperoleh hasil nilai T tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ (0,05)

$$T_{tabel} = t(\alpha / 2 : n - k - 1) = t(0,025; 45) = 2.014$$

$$df_2 = N - K = 49 - 3 = 46$$

$$df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$$

Keterangan:

α = Tingkat Kepercayaan

N = Responden

K = Variabel Bebas

Berikut hasil pengolahan data Uji T dengan alat bantu SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T hitung	Sig.
X1 (Faktor Individual)	0,967	0,339
X2 (Faktor Sosial)	0,754	0,455
X3 (Faktor Pekerjaan)	3,771	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

1. Variabel Faktor Individual (X1)

Nilai T hitung pada variabel Faktor Individual (X1) sebesar 0,967. Sementara itu pada T tabel distribusi 5% sebesar 2,014. Maka T hitung ($0,967 < T \text{ tabel } (2,014)$). Oleh karena itu H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,339 > (0,05)$) maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Faktor Individual (X1) terhadap variabel terikat.

2. Variabel Faktor Sosial (X2)

Nilai T hitung pada variabel Faktor Sosial (X2) sebesar 0,754. Sementara itu pada T tabel distribusi 5% sebesar 2,014. Maka T hitung ($0,754 < T \text{ tabel } (2,014)$). Oleh karena itu H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,455 > (0,05)$) maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Faktor Sosial (X2) terhadap variabel terikat.

3. Variabel Faktor Pekerjaan (X3)

Nilai T hitung pada variabel Faktor Pekerjaan (X3) sebesar (3.771). Sementara itu pada T tabel distribusi 5% sebesar 2,014. Maka T hitung ($3,771 > T \text{ tabel } (2,014)$). Oleh karena itu H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dan kemudian dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$)

maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Faktor Pekerjaan (X3) terhadap variabel terikat.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis Dan Hipotesis

1) Hubungan Antara Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), Faktor Pekerjaan (X3), Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dengan nilai F hitung sebesar 14,786 sedangkan F tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,81, menunjukkan bahwa F hitung > F tabel ($14,786 > 2,81$). Dan nilai Sig sebesar ($0,000 < 0,05$) Hal ini menunjukkan bahwa variabel Faktor Individual X_1 , Faktor Sosial X_2 , Faktor Pekerjaan X_3 , secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Y. artinya variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Penelitian ini belum ada yang meneliti dengan keseluruhan judul yang digunakan peneliti. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Pengaruh Faktor Individual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur dengan T hitung sebesar ($0,967 < 2,014$) dan Faktor Sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur dengan T hitung sebesar ($0,754 < (2,014)$) serta Faktor Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur dengan T hitung sebesar ($3,771 > (2,014)$).

2) Hubungan Faktor Individual (X1) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Koefisien regresi Faktor Individual (X1) sebesar 0,124, artinya apabila Faktor Individual ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,967 begitu juga sebaliknya jika Faktor Individual menurun sebesar 0,124 maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,967. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis, Uji T menyatakan bahwa Faktor Individual (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki T hitung $(0,967) < T$ tabel $(2,014)$ dan untuk nilai signifikannya $(0,339) > (0,05)$. Dengan demikian variabel Faktor Individual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Rukhyati & Nurapiah, 2020). Hasil analisis dari penelitian ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini seluruh faktor independen berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sumberdaya Air Provinsi Sulawesi Tengah.

3) Hubungan Faktor Sosial (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Koefisien regresi Faktor Sosial (X2) sebesar 0,157, artinya apabila Faktor Sosial ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,754 begitu juga sebaliknya jika Faktor Sosial menurun sebesar 0,157 maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,754. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis, Uji T menyatakan bahwa Faktor Sosial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki T hitung $(0,754) < T$ tabel $(2,014)$ dan untuk nilai signifikannya $(0,455) > (0,05)$. Dengan demikian variabel Faktor Sosial

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (St Nurhayati Azis, & Ahmad, 2024), Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementrian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Gowa dengan Sig ($0,002 < 0,05$).

4) Hubungan Faktor Pekerjaan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Koefisien regresi Faktor Pekerjaan (X3) sebesar 0,486, artinya apabila Faktor Pekerjaan ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 3,771 begitu juga sebaliknya jika Faktor Pekerjaan menurun sebesar 0,486 maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 3,771. Sedangkan berdasarkan uji hipotesis, Uji T menyatakan bahwa Faktor Pekerjaan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki T hitung ($3,771 > T$ tabel ($2,014$) dan untuk nilai signifikannya ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian variabel Faktor Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu H_a diterima dan H_o ditolak.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas dari hasil analisis penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Faktor Individual (X1), Faktor Sosial (X2), Faktor Pekerjaan (X3), secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Faktor Individual (X1) terhadap variabel terikat (Y).
3. Bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Faktor Sosial (X2) terhadap variabel terikat.
4. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Faktor Pekerjaan (X3) terhadap variabel terikat (Y).

6.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menganalisis data serta diperoleh nilai masing-masing variabel bebas dan terikat. Maka dalam hal penelitian ini ingin menyampaikan saran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian terkait Kepuasan Kerja pegawai untuk menambahkan variabel lain, karena nilai dari uji koefisien determinasi (R^2) hanya 49,6% kontribusi variabel X pada penelitian ini dan 50,4% sisanya terdapat variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur yaitu:

1. Fokus pada desain dan manajemen pekerjaan: Pimpinan Kesbangpol Kalimantan Timur disarankan untuk memfokuskan upaya perbaikan dan pengelolaan aspek-aspek pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan melalui :
 - a) Penyusunan Ulang Job Description: Memastikan setiap pekerjaan memiliki deskripsi yang jelas, serta relevan dengan kompetensi pegawai.
 - b) Penyesuaian Beban Kerja: Melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja untuk memastikan tidak ada ketidakseimbangan yang dapat memicu stress dan ketidakpuasan.
2. Pengembangan Kesempatan Karir dan Pengembangan Diri : Mengingat faktor pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kesbangpol Kalimantan Timur, Kesbangpol Kalimantan Timur perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang relevan karena dengan program pelatihan yang spesifik dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dan adanya jalur karir yang jelas yaitu menyusun jalur karir yang transparan sehingga pegawai melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan di masa depan.
3. Meskipun faktor individual dan faktor sosial tidak berpengaruh signifikan Kesbangpol Kalimantan Timur tetap harus mempertahankan lingkungan kerja yang positif dengan cara yaitu:

- a) Mempertahankan hubungan yang harmonis antar pegawai maupun dengan atasan, meskipun tidak menjadi pendorong kepuasan, hubungan yang baik mencegah timbulnya ketidakpuasan.
- b) Memastikan kesetaraan, memastikan kebijakan dan perlakuan terhadap pegawai adil dan tidak diskriminatif, tanpa memandang usia atau latar belakang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Muhammad Zaini. Aceh.
- Adamy. Marbawi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Universitas Malikussaleh. Jakarta.
- Adi, Agung Nugroho et al. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press. Malang
- Akbar, Mada Faisal et. Al. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insan Cendikia Mandiri. Sumatra Barat.
- Amruddin et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Penerbit Pradina Pustaka. Sukoharjo.
- Azis, St Nurhayati & Ahmad. (2024). Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Dan Hasil Kerja Pegawai Honorer Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*. Volume 5 No (1), 431-443.
- Firmansyah, Muhammad Anang & Mulyana, Phonny Aditiawan. (2019). Analisis Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Kemangkiran Karyawan Operasional PT. Aneka Tuna Pasuruan. *Balance*, Volume 16 No 1 Januari.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Delapan ed.)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardani et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV.Pustaka Ilmu Grup. Yogyakarta.
- Indartini, Mintarti & Mutmainah. (2024). Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, Dan Regresi Linear Berganda. Lakeisha. Jawa Tengah.
- Karyono, Edi & Prastiwi, Septi Kurnia. (2018). Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY. *EKA CIDA*, Volume 3 No 1 Maret.
- Misharni & Ningsih, ayu. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Agam. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi*, Volume 2 No 1, 1-11.
- Prasodjo, Tunggul. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zahira Publishing. Yogyakarta

- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS*. CV. Wade Group. Ponorogo.
- Putra, Andre Cahya, Sutarjo, Agus & Sunreni. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang. *Matua Jurnal*, Volume 4 No 1, 65-78.
- Raihan. (2017). *Metodologi penelitian*, Universitas Islam Jakarta. Jakarta.
- Rukhyati & Nurapiah. (2020). Pengaruh Faktor Hubungan Antar Pegawai, Individual, Dan Faktor Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sumberdaya Air Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Sinar Manajemen*, Volume 7 No 1, 22-25.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syafruddin, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Aceh
- Yunus, Abdul Talib & Rahmadani, Nurul Fitriani. (2022). *Kepuasan Kerja*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/I Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur

Di-

Tempat

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yaitu “Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial Dan Faktor Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan Timur”. Oleh karena itu, peneliti dengan hormat mengharapkan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/I hanya untuk kepentingan akademik dan akan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Informasi yang diberikan akan sangat berarti untuk peneliti dan dalam kesuksesan penelitian. Oleh karena itu, atas perhatian, waktu dan bantuannya, peneliti mengucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Meryi Erfiana Sari

KUESIONER**PENGARUH FAKTOR INDIVIDUAL, FAKTOR SOSIAL, DAN FAKTOR
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KALIMANTAN TIMUR****IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin : Perempuan
laki – laki
2. Usia saat ini : 20-40 tahun
41-50 tahun
50 > tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA
S1
S2
S3

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pernyataan yang diajukan dan jawaban yang diterima semata-mata untuk tujuan penelitian.
2. Sebelum mengisi kuesioner, terlebih dahulu Bapak/Ibu/Sdr membaca setiap pernyataan yang diajukan dengan teliti.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda *checklist* (\checkmark) pada setiap jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban – jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.
5. Terima kasih atas ketersediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr berikan.

KETERANGAN :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER

1. Faktor Individual (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya usia dapat mempengaruhi kepuasan kerja				
2	Saya merasa usia saya tidak menjadi penghalang untuk mendapatkan pengembangan diri				
3	Saya merasa kondisi fisik saya mendukung saya untuk bekerja dengan optimal				
4	Kondisi kesehatan saya dapat mempengaruhi kepuasan kerja saya				
5	Saya lebih suka bekerja secara mandiri daripada bekerja secara tim				
6	Menurut saya watak yang saya miliki mampu mempengaruhi kepuasan kerja saya				
7	Saya mengharapkan adanya kesempatan untuk mengembangkan karier saya di berbagai bidang				

2. Faktor Sosial (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Peran aktif keluarga dalam memberikan dukungan moral sangat membantu semangat saya dalam bekerja				
2	Dukungan keluarga membuat saya merasa lebih berharga dan dihargai				
3	Atasan saya memberikan respon yang baik terhadap kinerja saya				
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya				
5	Saya merasa bebas untuk menyampaikan pendapat politik saya ditempat kerja				

6	Saya merasa ada tekanan untuk mendukung pandangan politik tertentu di tempat saya bekerja				
7	Saya merasa tempat saya bekerja memberikan kontribusi positif bagi masyarakat				

3. Faktor Pekerjaan (X3)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sistem penggajian di tempat saya bekerja adil dan transparan				
2	Saya merasa gaji yang saya terima memberikan motivasi bagi saya untuk bekerja lebih baik				
3	Atasan saya memberikan saya cukup kebebasan dalam bekerja				
4	Atasan saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				
5	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan ini				
6	Tidak ada gangguan yang signifikan yang menghambat pekerjaan saya				
7	Beban kerja yang saya miliki saat ini realistis dan dapat diselesaikan				
8	Fasilitas ditempat saya bekerja cukup memadai				
9	Ditempat saya bekerja menyediakan program pelatihan dan pengembangan pegawai				
10	Ditempat saya bekerja memberikan peluang yang jelas untuk naik jabatan				

4. Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi yang baik				

2	Pencahayaan dan ventilasi ditempat saya bekerja memadai				
3	Kami bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama				
4	Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas				
5	Menurut saya gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja				
6	Gaji yang saya terima setimpal dengan tahap pendidikan dan pengalaman saya				
7	Saya merasa kondisi fisik di tempat kerja saya mendukung produktivitas saya				
8	Perabotan kerja seperti meja dan kursi yang saya gunakan mendukung postur tubuh yang baik				
9	Menurut saya stress kerja dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja				

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Instrumen Penelitian

Responden	Faktor Individual (X1)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	2	3	3	3	2	3	3	19
2	1	4	4	4	1	3	3	20
3	3	4	4	3	1	4	3	22
4	3	2	2	3	2	3	3	18
5	2	3	3	3	2	4	3	20
6	3	3	4	4	2	2	3	21
7	2	3	3	3	2	2	4	19
8	3	3	2	3	2	3	3	19
9	3	4	3	4	2	3	3	22
10	4	4	4	3	2	3	4	24
11	3	4	3	3	3	3	3	22
12	1	4	4	1	1	1	3	15
13	2	3	3	2	2	3	3	18
14	3	4	4	4	2	3	3	23
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	4	3	2	2	4	4	23
17	2	3	4	2	2	2	3	18
18	2	2	3	4	4	1	4	20
19	1	2	3	3	2	2	3	16
20	3	3	3	3	4	3	4	23
21	3	4	3	2	1	2	4	19
22	3	3	3	2	1	3	4	19
23	2	3	4	2	3	2	2	18
24	3	3	3	3	3	3	4	22
25	3	3	2	1	1	1	3	14
26	1	3	3	2	2	2	3	16
27	3	4	3	3	3	2	3	21
28	2	4	3	3	2	2	4	20
29	4	4	3	3	2	1	4	21
30	2	2	3	3	1	3	4	18
31	1	3	3	3	3	2	4	19
32	3	4	3	3	1	3	3	20
33	2	4	4	3	1	2	4	20
34	3	3	3	3	2	2	4	20
35	4	4	3	3	1	1	3	19
36	4	4	3	3	3	3	3	23
37	2	3	2	2	3	2	4	18
38	1	3	1	1	1	1	2	10
39	2	3	3	2	3	4	4	21
40	3	4	2	2	3	1	4	19
41	3	4	3	3	3	3	4	23
42	3	4	3	3	1	2	4	20
43	2	4	2	2	2	3	2	17
44	2	3	3	3	2	3	4	20
45	3	4	3	3	2	3	4	22
46	3	4	3	3	3	3	3	22
47	3	4	4	4	3	4	4	26
48	4	4	3	3	3	3	3	23
49	2	3	3	3	1	3	2	17

Responden	Faktor Sosial (X2)							TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	4	4	4	4	3	4	4	27
2	4	4	4	4	2	4	4	26
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	4	4	4	4	25
6	4	3	3	4	3	3	3	23
7	3	3	4	4	4	4	4	26
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	4	4	4	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	3	3	2	3	3	3	20
14	4	4	4	4	3	3	3	25
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	3	3	4	1	4	3	22
17	4	4	2	3	1	3	4	21
18	3	2	3	4	2	3	3	20
19	3	2	4	2	3	4	2	20
20	4	3	2	3	2	3	3	20
21	4	4	2	4	2	3	4	23
22	4	4	2	3	2	3	4	22
23	4	3	3	3	1	4	4	22
24	4	3	3	3	3	4	3	23
25	3	3	3	4	2	3	4	22
26	4	2	3	3	2	3	4	21
27	3	3	3	3	2	3	4	21
28	3	3	3	3	2	4	4	22
29	3	2	3	3	1	4	3	19
30	4	4	4	4	1	4	3	24
31	4	3	3	3	2	4	4	23
32	4	2	3	3	1	4	4	21
33	3	3	3	3	1	4	4	21
34	3	3	3	4	1	4	3	21
35	4	3	3	3	2	3	4	22
36	4	3	3	3	2	4	3	22
37	3	2	3	3	1	3	4	19
38	3	3	4	3	1	4	4	22
39	4	4	3	3	1	4	4	23
40	3	4	4	4	2	4	3	24
41	4	3	3	3	1	3	3	20
42	3	4	3	3	1	3	4	21
43	4	3	3	2	1	3	3	19
44	3	3	3	4	2	3	3	21
45	3	3	3	3	2	3	3	20
46	3	3	3	2	2	3	3	19
47	3	3	2	3	2	3	4	20
48	3	3	3	2	1	3	3	18
49	4	4	3	3	3	3	4	24

Responden	Faktor Pekerjaan (X3)										TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	31
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
9	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	34
17	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	28
18	4	4	2	3	2	3	1	3	2	2	26
19	4	2	2	2	4	2	1	2	2	3	24
20	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23
21	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	30
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
23	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	27
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
25	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	29
26	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	30
27	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	33
28	4	4	3	3	4	4	1	3	3	2	31
29	4	3	3	4	4	4	1	3	2	2	30
30	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	29
31	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	28
32	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	29
33	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	31
34	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	25
35	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	27
36	3	4	3	3	3	4	1	2	2	2	27
37	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	29
38	4	3	3	3	4	4	1	3	2	2	29
39	3	4	4	4	4	4	2	4	1	3	33
40	4	4	3	2	3	3	2	3	3	1	28
41	3	3	3	4	2	2	2	3	2	1	25
42	3	4	4	3	3	3	1	3	2	1	27
43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
44	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	28
45	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
46	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	28
47	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
48	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27
49	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	25

Responden	Kepuasan Kerja (Y)									TAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
6	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
9	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
11	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
13	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29
16	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
17	3	3	2	2	2	3	2	2	3	22
18	3	4	3	2	4	3	2	3	4	28
19	4	2	2	2	4	3	2	3	4	26
20	3	3	3	3	3	4	2	3	3	27
21	3	3	3	3	4	3	2	3	4	28
22	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32
23	4	3	2	2	4	3	2	3	3	26
24	4	2	2	2	4	3	2	2	4	25
25	3	3	2	2	4	4	2	3	4	27
26	3	3	2	2	4	4	2	4	4	28
27	3	4	2	2	4	4	3	3	4	29
28	3	4	1	2	4	3	2	3	4	26
29	4	4	2	2	4	4	3	4	4	31
30	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32
31	3	4	2	1	4	3	2	4	3	26
32	3	3	3	3	4	4	2	3	4	29
33	3	3	3	2	2	3	2	3	4	25
34	3	3	2	2	4	3	2	3	3	25
35	3	3	2	2	3	3	2	3	4	25
36	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
37	4	4	2	2	4	4	3	4	4	31
38	3	3	3	3	4	4	2	4	4	30
39	4	4	2	2	4	4	4	4	4	32
40	3	3	3	3	4	4	2	3	4	29
41	3	3	2	2	4	3	3	3	3	26
42	3	3	2	2	4	3	3	3	3	26
43	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
46	3	3	3	3	3	3	2	4	4	28
47	4	4	3	3	4	4	3	4	3	32
48	3	4	2	2	4	4	3	4	4	30
49	4	3	2	2	4	4	4	2	4	29

Lampiran 3 : Uji Validitas

1. Faktor Individual (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.433**	.032	.236	.146	.198	.216	.634**
	Sig. (2-tailed)		.002	.827	.103	.317	.173	.136	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.433**	1	.261	.065	-.116	.089	.033	.441**
	Sig. (2-tailed)	.002		.070	.658	.426	.543	.820	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.032	.261	1	.411**	-.046	.221	.115	.490**
	Sig. (2-tailed)	.827	.070		.003	.754	.127	.430	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.236	.065	.411**	1	.235	.317*	.178	.658**
	Sig. (2-tailed)	.103	.658	.003		.103	.026	.221	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.146	-.116	-.046	.235	1	.123	.200	.457**
	Sig. (2-tailed)	.317	.426	.754	.103		.400	.169	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.198	.089	.221	.317*	.123	1	.017	.568**
	Sig. (2-tailed)	.173	.543	.127	.026	.400		.908	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	.216	.033	.115	.178	.200	.017	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.136	.820	.430	.221	.169	.908		.002
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.634**	.441**	.490**	.658**	.457**	.568**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.002	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Faktor Sosial (X2)

Correlations

		X2.1	X2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.363*	-.031	.170	-.041	.183	.246	.417**
	Sig. (2-tailed)		.010	.835	.242	.781	.209	.089	.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2	Pearson Correlation	.363*	1	.211	.391**	.204	.063	.277	.644**
	Sig. (2-tailed)	.010		.145	.005	.160	.669	.054	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	-.031	.211	1	.347*	.347*	.492**	-.095	.593**
	Sig. (2-tailed)	.835	.145		.014	.014	.000	.518	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.170	.391**	.347*	1	.289*	.270	.218	.700**
	Sig. (2-tailed)	.242	.005	.014		.044	.060	.133	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	-.041	.204	.347*	.289*	1	.013	-.038	.588**
	Sig. (2-tailed)	.781	.160	.014	.044		.927	.796	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.183	.063	.492**	.270	.013	1	.169	.492**
	Sig. (2-tailed)	.209	.669	.000	.060	.927		.245	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.246	.277	-.095	.218	-.038	.169	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.089	.054	.518	.133	.796	.245		.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.417**	.644**	.593**	.700**	.588**	.492**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3.9	Pearson Correlation	.203	.200	.325*	.083	.137	.109	.510**	.287*	1	.397**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.161	.168	.023	.571	.347	.457	.000	.046		.005	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X3.10	Pearson Correlation	.210	.150	.164	.220	.302*	.019	.487**	.387**	.397**	1	.594**

4. Kepuasan Kerja (Y)

	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.057	.084	.059	.001	.033		.070	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y. 9	Pearson Correlation	.182	.130	.017	.028	.348*	.296*	.159	.261	1	.419*
	Sig. (2-tailed)	.211	.375	.905	.847	.014	.039	.277	.070		.003
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Total	Pearson Correlation	.586*	.597*	.620*	.662*	.312*	.589*	.702*	.683*	.419*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.003	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

1. Faktor Individual (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.570	7

2. Faktor Sosial (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	7

3. Faktor Pekerjaan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

4. Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	9

Lampiran 5 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30127245
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.058
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

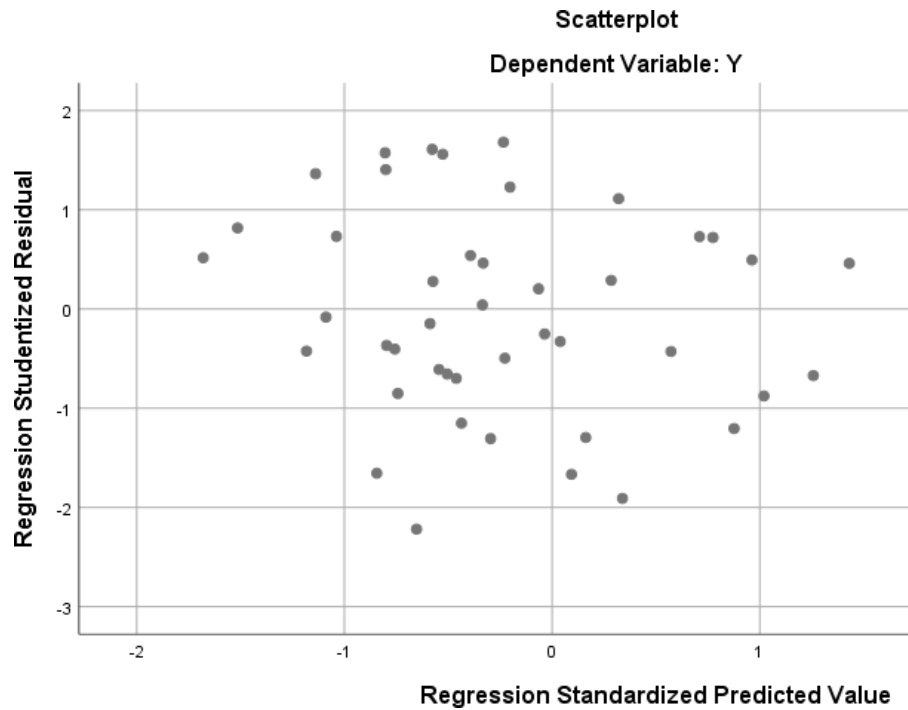
Lampiran 6 : Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.921	1.086
	X2	.460	2.172
	X3	.451	2.219

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8 : Uji Linearitas

1. Faktor Individual (X1)

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Square	df	Square	F	Sig.
			s				
Y * X1	Between	(Combined)	144.045	12	12.004	1.19	.322
	Groups	Linearity	18.650	1	18.650	1.86	.181
		Deviation from Linearity	125.395	11	11.400	1.13	.363
Within Groups			360.731	36	10.020		
Total			504.776	48			

2. Faktor Sosial (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	237.077	10	23.708	3.365	.003
X2	Groups	Linearity	145.511	1	145.511	20.655	.000
		Deviation from Linearity	91.566	9	10.174	1.444	.204
	Within Groups		267.699	38	7.045		
	Total		504.776	48			

3. Faktor Pekerjaan (X3)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	354.184	16	22.136	4.704	.000
X3	Groups	Linearity	243.650	1	243.650	51.775	.000
		Deviation from Linearity	110.533	15	7.369	1.566	.140
	Within Groups		150.592	32	4.706		
	Total		504.776	48			

Lampiran 9 : Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.065	4.081		1.976	.054

X1	.124	.128	.107	.967	.339
X2	.157	.208	.118	.754	.455
X3	.486	.129	.594	3.771	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 : Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinan R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.496	.463	2.37674

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 11 : Uji F dan Uji T

1. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.574	3	83.525	14.786	.000 ^b
	Residual	254.201	45	5.649		
	Total	504.776	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.065	4.081		1.976	.054
	X1	.124	.128	.107	.967	.339
	X2	.157	.208	.118	.754	.455

X3	.486	.129	.594	3.771	.000
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 : Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	75.5	75.5	75.5
	Perempuan	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-40 tahun	13	26.5	26.5	26.5
	41 -50 tahun	15	30.6	30.6	57.1
	50 > tahun	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	17	34.7	34.7	34.7
	D3	3	6.1	6.1	40.8
	S1	23	46.9	46.9	87.8
	S2	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	