

Pengaruh Faktor Pribadi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara

Warneri^{1*}, Muhammad Basri², Jumardi Budiman³

^{1,2,3} Pendidikan Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia

email: warneri@fkip.untan.ac.id; muhammad.basri@fkip.untan.ac.id; jumardi.budiman@fkip.untan.ac.id

**Corresponden Author*

(Received: 17 Juni 2022; Accepted: 27 Juli 2022; Published: 31 Juli 2022)

Abstrack. *This article is intended to analyze the influence of personal factors and job satisfaction on the performance of local government employees in North Kayong Regency. The variables in this study were focused on: (1) Independent variables (X1-X5) namely employee personal factors, consisting of age, gender, years of service, & number of dependents; (2) The independent variable (X6) is employee job satisfaction; & (3) The dependent variable (Y) is employee performance. This study uses a quantitative approach. The local government employees of North Kayong Regency who become the population according to the specified characteristics are 452 people, with a sample of 137 employees. This study uses indirect communication techniques as the main data collection technique, by developing a questionnaire as a research instrument. Logistic regression was chosen as the data analysis technique of this study. The results showed the following: Personal factors [age (X1), gender (X2), years of service (X3), & dependents (X4)] did not affect the performance of local government employees in North Kayong Regency. While the Job Satisfaction variable (X5) has a positive and significant influence on the performance of local government employees in North Kayong Regency.*

Keywords: *Performance, Personal Factors, Job Satisfaction*

Abstrak. Artikel ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh faktor pribadi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Variabel dalam penelitian ini di fokuskan terhadap: (1) Variabel bebas (X 1-X5) yakni faktor pribadi pegawai, yang terdiri atas usia, jenis kelamin, masa kerja, & banyaknya tanggungan; (2) Variabel bebas (X6) yakni kepuasan kerja pegawai; & (3) Variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara yang menjadi populasi sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan berjumlah 452 orang, dengan sampel sampel 137 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik komunikasi tidak langsung sebagai teknik pengumpulan data utama, dengan mengembangkan angket sebagai instrumen penelitian. Regresi logistik dipilih sebagai teknik analisis data penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan hal-hal berikut: Faktor pribadi [umur (X1), jenis kelamin (X2), masa kerja (X3), & tanggungan (X4)] tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Sementara variabel Kepuasan Kerja (X5) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara.

Kata Kunci: Kinerja, Faktor Pribadi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kondisi tentang gejala, sikap dan perilaku pegawai Pemerintah Daerah yang ditemukan sering terlambat masuk kantor, atau sering meninggalkan kantor sebelum waktu istirahat atau sebelum waktu pulang, sering absen, kebiasaan mengeluh, tidak bersikap dewasa dalam bekerja, tidak patuh dengan aturan yang berlaku, mengelak dari rasa tanggung jawab, semuanya itu merupakan tanda-

tanda yang mengarah kepada rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerjanya.

Tingkat kepuasan kerja yang kurang memuaskan dan hasil kinerja yang rendah diduga terdapat beberapa kemungkinan yang menjadi penyebabnya, dan ini yang harus ditelusuri kebenaran dan kepastiannya. Apakah ini disebabkan oleh sebuah sistem dan aspek manajerial dalam pembinaan karir pegawai yang masih lemah atau terdapatnya birokrasi dan

sistem jalur kerja yang tidak efisien, pelaksana supervisi yang otoriter, tidak adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi yang mengecewakan atau masih terdapatnya pembagian tugas dan wewenang yang masih kurang jelas maupun kompensasi yang masih relatif kecil jika dibandingkan dengan keperluan yang harus dipenuhi.

Problema tersebut menunjukkan sebuah indikasi bahwa pimpinan memerlukan informasi mengenai kepuasan kerjadan kinerja yang akan menjadi rujukan dalam memutuskan kebijakan, yang dimaksudkan untuk mencegah, memperbaiki, dan memecahkan persoalan yang dihadapi oleh pegawai, khususnya di lingkungan Pemerintah Daerah. Tingkat kepuasan kerja pegawai yang didasari oleh faktor pribadi pegawai yang bersangkutan akan menghasilkan kinerja atau hasil kerja yang memuaskan akan memberikan isyarat bahwa sebuah pemerintahan yang dikelola dengan baik dan benar dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Komponen faktor pribadi dalam berperilaku menunjukkan perilaku karyawan atau pegawai, yang menunjukkan konasi terhadap tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan disiplin, tertib, bekerja keras, serta selalu berupaya menjadi bagian dari lembaga atau organisasi yang menaunginya, bahkan hingga usia pensiun. Dibandingkan dengan aspek kognitif dan sikap dari kepuasan kerja, aspek faktor pribadi lebih cenderung mudah diukur, karena aspek sikap acapkali tidak sejalan dengan perilaku, karena banyak perilaku yang dilakukan karena adanya kewajiban berperilaku, tidak sukarela, boleh jadi juga adanya alasan finansial untuk memenuhi kebutuhan yang relatif tidak terbatas.

Belum lagi adanya beberapa kejadian yang muncul dengan persoalan pegawai yang berada ditempat umum seperti di warung kopi atau tempat lainnya yang bukan karena sedang tugas pada saat jam kerja yang akhirnya seringkali terjaring razia oleh Satuan Pol. PP. Melalui fakta dan informasi tersebut dikalangan masyarakat timbul isu bahwa kedisiplinan pegawai yang rendah, kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai masih relatif rendah, jumlah output pekerjaan belum memenuhi target, informasi yang dimiliki serta pemahaman terhadap pekerjaan serta skill yang berkaitan

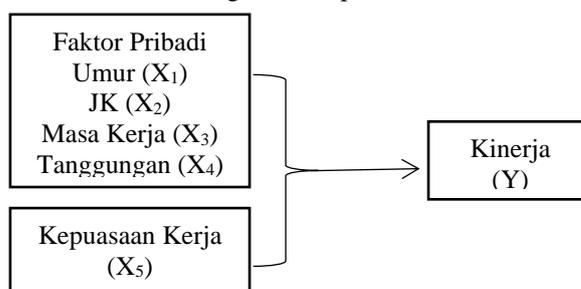
dengan bidang kerja masih terbatas dan kurang mampu menghadirkan gagasan baru. Adapun Organisasi Perangkat daerah yang ada di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kayong Utara terdiri dari 3 Badan, 15 Dinas, 5 Kantor, dan 6 Kecamatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh responden, dalam penelitian ini tidak mengadakan perlakuan terhadap subyek penelitian dan hanya menggali data-data yang peristiwanya telah terjadi dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah model konseptual seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber data atau populasi dalam penelitian adalah para pegawai negeri atau ASN pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara dan Pimpinan OPD yang terdiri dari 29 orang yang terdiri dari 19 Kepala Dinas, 4 Kepala Kantor/Kepala Badan, dan 6 Camat) ditambah Sekda, maka berjumlah 30.

Sedangkan pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara yang menjadi populasi sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan berjumlah 452 orang. Dari populasi tersebut peneliti menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Daniel & Terrel (dalam Supriyanto, 2008:69), Berdasarkan rumus di atas maka didapatkan jumlah sampel 137 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan komunikasi tidak langsung dengan menggunakan kuesioner. Sementara pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23.0*. Dalam menjawab sub masalah penelitian, maka dilakukan analisis dengan dua langkah, yakni (1) langkah pertama, menentukan kandidat variabel regresi logistik dengan menggunakan

Chi-Square Test, baik dengan Pearson Chi-Square, ataupun dengan Fisher's Exact Test (tergantung pada kategori data); & (2) langkah kedua, dengan melakukan perhitungan regresi logistik berdasarkan hasil seleksi kandidat pada langkah pertama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, dilakukan perhitungan untuk menentukan kandidat variabel regresi logistik dengan menggunakan Chi-Square Test, baik dengan Pearson Chi-Square, ataupun dengan Fisher's Exact Test (tergantung pada kategori data). Berdasarkan hasil perhitungan, berikut disajikan rangkuman *P-Value* untuk menentukan kandidat perhitungan regresi logistik yang disajikan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1 Kandidat Regresi Logistik

No.	Variabel	P-Value	Keterangan
1	Umur (3 kategori: Fisher's Exact Test)	0,860	Bukan Kandidat
2	Jenis Kelamin (2 kategori: Pearson Chi-Square)	0,973	Bukan Kandidat
3	Masa Kerja (2 kategori: Pearson Chi-Square)	0,233	Bukan Kandidat
4	Tanggungjawab (2 kategori: Pearson Chi-Square)	0,608	Bukan Kandidat
5	Kepuasan Kerja (3 kategori: Fisher's Exact Test)	0,000	Kandidat

Tabel 1.2 Output Variables in the Equation

	B	S.E	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 Kepuasan Kerja	1.608	410	15.399	1	.000	4.992
Constant	4.646	.992	21.930	1	.000	.010

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi logistik di atas, diketahui bahwa signifikansi = $0,000 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_5) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara, dengan demikian hasil penelitian menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara, dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Selain itu, berdasarkan data $Exp(B) = 4,992$, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berdampak 4,992 kali terhadap

kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara akan meningkat sebesar 4,992 kali.

Pengaruh Faktor Pribadi (Umur) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Faktor Pribadi (Umur) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Hasil penelitian ini menolak temuan Supriyono (2006), yang menyatakan bahwa usia mempunyai pengaruh positif dan secara statistika signifikan terhadap kinerja manajer perusahaan-perusahaan yang go public di BEJ. Hasil-hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi lainnya yang secara signifikan berbeda dari perusahaan-perusahaan yang diteliti. Hasil penelitian ini juga menolak temuan Mahyudin, dkk. (2019) yang menemukan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur dipengaruhi oleh faktor umur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aprilyanti (2017) menemukan bahwa usia tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. OASIS Water International Cabang Palembang. Hasil penelitian ini mendukung pula temuan Fauziah & Ratna (2018) yang menyatakan bahwa variabel usia tidak memiliki hubungan atau pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kecil konveksi di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh Faktor Pribadi (Jenis Kelamin) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Faktor Pribadi (Jenis Kelamin) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara, hal ini menolak temuan Fauziah & Ratna (2018) menemukan bahwa variabel jenis kelamin memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri kecil konveksi di Kabupaten Aceh Utara.

Pengaruh Faktor Pribadi (Masa Kerja) Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Faktor Pribadi (Masa Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Hasil penelitian ini

menolak temuan Fauziah & Ratna (2018) menemukan bahwa variabel pengalaman memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada industri kecil konveksi di Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini juga menolak hasil penelitian Mahyudin, dkk. (2019) yang menemukan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur dipengaruhi oleh pengalaman.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijaya (2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Utama dan Stiven (2014), yang menemukan bahwa kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung pula temuan penelitian Saputra, dkk. yang menyatakan bahwa jika kepuasan karyawan mengalami peningkatan, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengumpulan data dan pengolahan data hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Faktor pribadi [umur (X_1), jenis kelamin (X_2), masa kerja (X_3), & tanggungan (X_4)] tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara. Sementara Kepuasan Kerja (X_5) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Kayong Utara.

Adanya keterbatasan pemilihan jenis variabel yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kinerja (Y), selanjutnya dapat dikembangkan maupun diperlebar lagi cakupannya sehingga dapat memberikan hasil analisis yang lebih akurat lagi

DAFTAR RUJUKAN

Aprilyanti (2017), Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus:

- PT. OASIS Water International Cabang Palembang), *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol 1 (2), hal. 68-72
- Fauziah & Ratna (2018), Upah, Jenis Kelamin dan Usia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kecil di Kabupaten Aceh Utara (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi), *Jurnal Ekonomi Pertanian Unimal*, Vol 1 (1), hal. 17 – 22.
- Mahyudin, (2018), Mahyuddin, T., Hanisah, H., & Rahmi, C. L. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, Volume 5 (1), hal. 22-29.
- Supriyono (2006), Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran, Dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 21 (1), hal. 59 – 74.
- Sutama, C., D., & Stiven, F. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(2), 139–153.
- Wijaya, I.K., (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, *Agora*, Vol. 6 (2), hal. 1 – 4.