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

Erni Setiawati¹, Eko Ravi Pratama², Meryi Erfiana Sari³

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Erni@uwgm.ac.id

Abstract

Meryi Erfiana Sari, The Influence of Individual Factors, Social Factors, and Job Factors on Employee Job Satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency. Supervised by Advisor I, Mrs. Erni Setiawati, SE, ME, and Advisor II, Mr. Eko Ravi Pratama, SE, MM.

The purpose of this study is to determine the influence of individual factors, social factors, and job factors on employee job satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency. This research uses a quantitative approach with a sample size of 49 respondents employing a Saturated Sampling Technique. The analysis methods used include data quality testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing.

The results of the multiple linear regression equation are $Y = 8.065 + 0.124X_1 + 0.157X_2 + 0.486X_3$. The correlation coefficient (R) value of 0.705 indicates a relationship between individual factors, social factors, and job factors on employee job satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency. The coefficient of determination (R^2) value is 0.496 or 49.6%, indicating that individual factors, social factors, and job factors influence employee job satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency. The T-test results indicate that individual factors and social factors do not affect employee job satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency, whereas job factors do affect employee job satisfaction at the East Kalimantan National Unity and Politics Agency. The F-test value obtained is F calculated $> F$ table ($14.786 > 2.81$) with a significance value of ($0.000 < 0.05$), thus the proposed hypothesis can be accepted.

Keywords: *Individual Factors, Social Factors, Job Factors, and Job Satisfaction*

Abstrak

Meryi 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

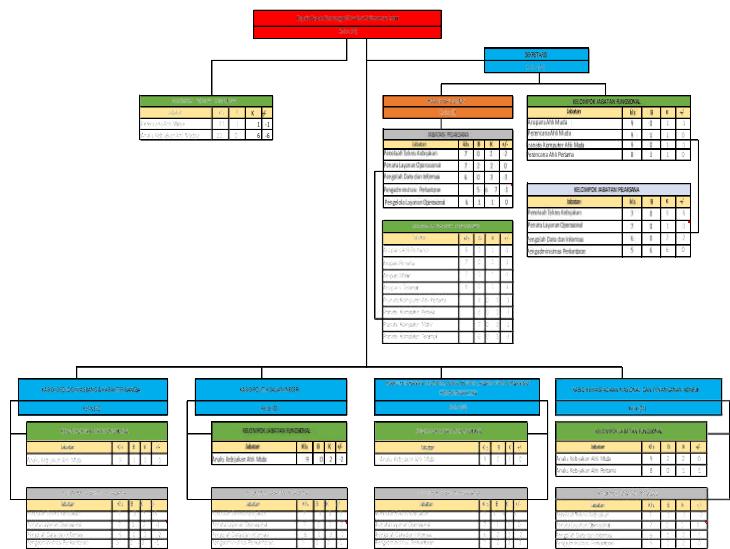
penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 49 responden menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. 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 (R^2) 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*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur penting keberhasilan 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. Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki rasa puas pastinya akan antusias dalam bekerja seperti lebih bersemangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yaitu faktor psikologis. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, faktor psikologis merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kondisi mental dan emosional pegawai yang memengaruhi perasaan mereka terhadap pekerjaan. Faktor psikologis dapat memengaruhi bagaimana seseorang pegawai melaksanakan tugas mereka. Adapun dibawah ini merupakan data yang berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia dan jabatan atau tugas mereka.



Dapat diketahui dari data tersebut banyak jabatan ataupun tugas yang tidak dapat dijalankan secara optimal karena kurangnya sumber daya manusia yang ada. Beban kerja yang berlebihan, baik secara kuantitas ataupun kualitas, dapat menyebabkan stress kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan tekanan psikologis yang berat, menyebabkan kelelahan mental, penurunan motivasi dan ketidak puasan kerja.

Faktor individual mengacu pada sikap dan perilaku individu dalam organisasi yang mencerminkan kepribadian dan persepsi, serta dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasinya. Menurut Bapak Juanda S.E,M.M selaku sekertaris 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.

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

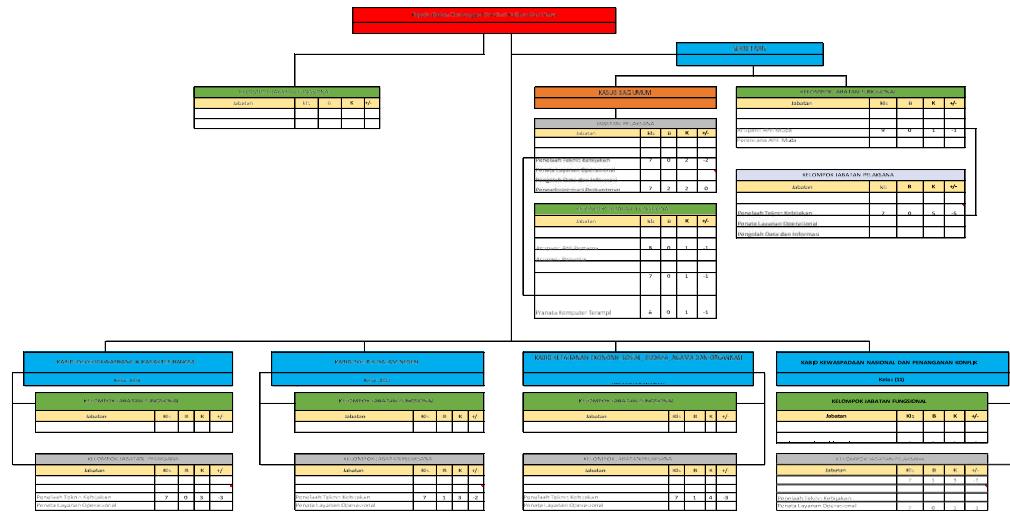
Dari tabel diatas dapat di simpulkan dimana pegawai dengan usia 20-40 dengan jumlah pegawai sebanyak 16 orang, usia 41-50 dengan jumlah pegawai sebanyak 10 orang, dan usia 50 > dengan jumlah sebanyak 23 orang. Dapat diketahui perkiraan usia terbanyak pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kalimantan 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 diliat 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 pahaman 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 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 suatu instansi maupun organisasi tersebut. 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.



Dari data tersebut dapat disimpulkan 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.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

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.

Faktor Individual

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

Faktor Sosial

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 penegertian 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

Faktor Pekerjaan

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 :

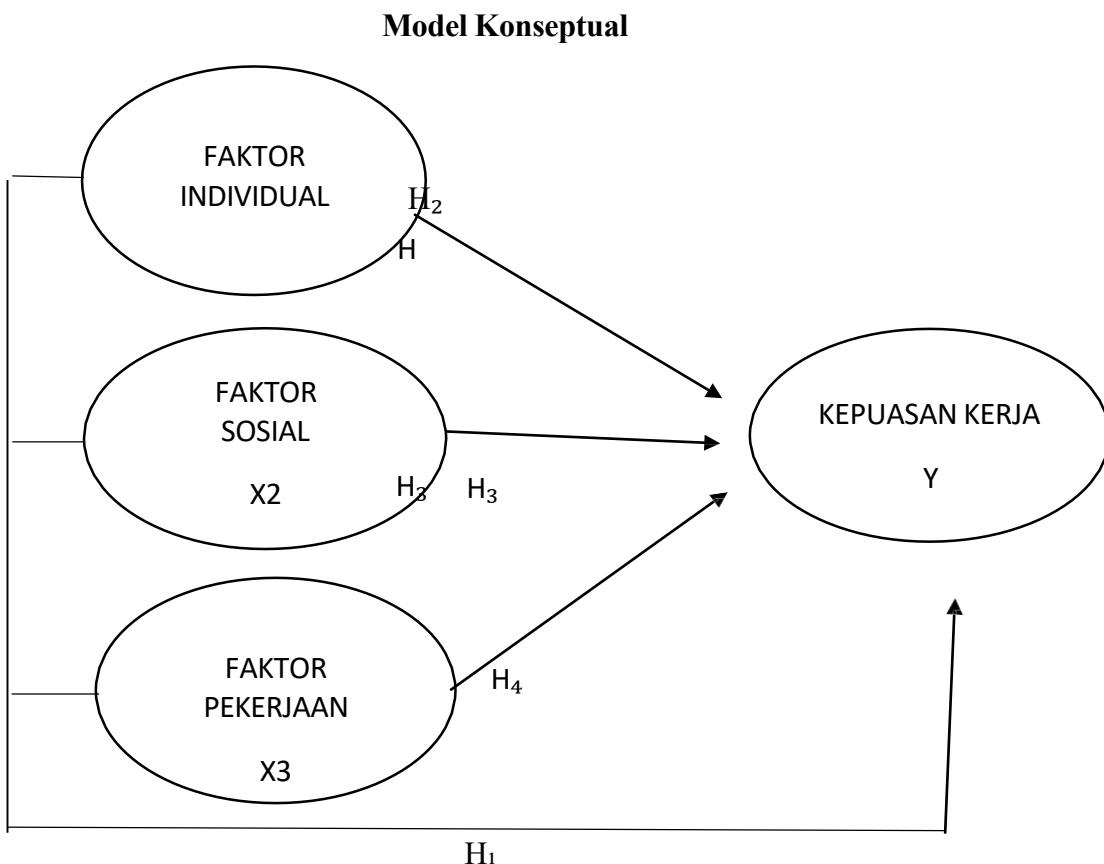
1. Upah
2. Pengawasan
3. Ketentraman kerja
4. Kondisi kerja
5. Kesempatan untuk maju

Kepuasan Kerja

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

Model Konseptual

Model konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



METODE PENELITIAN

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

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 penetuan sampel seluruh anggota populasi sebagai sampel.

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. Dan untuk mengukur parameter dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*.

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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 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 |
| | | Pandangan Pekerjaan | X2.2 | 0,644 | 0,281 | Valid |
| | | | X2.3 | 0,593 | 0,281 | Valid |
| | | Kebebasan Berpolitik | X2.4 | 0,700 | 0,281 | Valid |
| | | | 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 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

Hasil Uji Reliabilitas

| NO | Variabel | Cronbach Alpha ($\alpha > 0,60$) | 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 table 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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

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

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

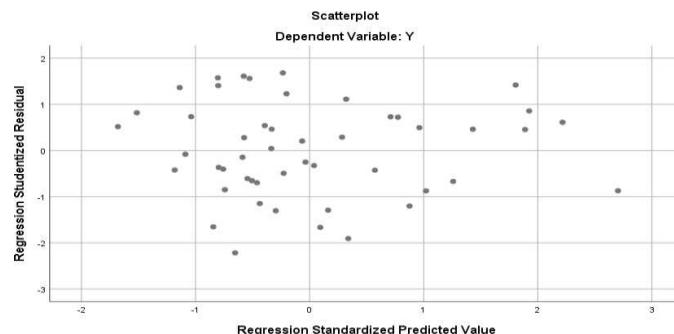
| Variabel | Tolerance | VIF |
|------------------------|-----------|-------|
| X1 (Faktor Individual) | 0,921 | 1,086 |
| X2 (Faktor Sosial) | 0,460 | 2,172 |
| X3 (Faktor Pekerjaan) | 0,451 | 2,219 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 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

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Dari tabel 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

| Variabel | Deviation From 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 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Deviation from linearity diatas 0,05 atau dapat dikatakan variabel tersebut linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

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:

- Nilai konstanta 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.
- 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.
- 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.

Koefisien Korelasi (R)

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 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.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dan besarannya presentase pengaruh variabel independen (X) untuk menjelaskan terhadap variabel dependen (Y). Pada pengujian ini menggunakan ketentuan jika nilai R² bernilai antara 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.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F (Simultan)

| F hitung | Sig. |
|----------|-------|
| 14,786 | 0,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 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 X₁, Faktor Sosial X₂, Faktor Pekerjaan X₃, 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).

2. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Variabel | Thitung | 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 $T_{hitung} (0,967) < T_{tabel} (2,014)$. Oleh karena itu H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_0 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 $T_{hitung} (0,754) < T_{tabel} (2,014)$. Oleh karena itu H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_0 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 $T_{hitung} (3.771) > T_{tabel} (2,014)$. Oleh karena itu H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan dan H_0 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.

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 Ha diterima dan Ho 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 ($0,967 < 2,014$) dan untuk nilai signifikannya ($0,339 > 0,05$). Dengan demikian variabel Faktor Individual tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu Ha ditolak dan Ho diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Rukhyati & Nurapiyah, 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 ($0,754 < 2,014$) dan untuk nilai signifikannya ($0,455 > 0,05$).

Dengan demikian variabel Faktor Sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu Ha ditolak dan Ho 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 Kementerian 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 Ha diterima dan Ho ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

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).

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 koefsien 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.

Kutipan Dan Refrensi

- 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 Oprasional PT. Aneka Tuna Pasuruan. Balance, Volume 16 No 1 Januari.
- Ghozali. (2016). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Delapan ed.)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2018). *Applikasi 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 Politi 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 & Nurapiyah. (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*.