

Pengaruh Faktor Sosial Dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasan Dan Hasil Kerja Pegawai Honorer Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa

St Nurhayati Azis ✉ **Ahmad²**

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (2) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (4) Menganalisis pengaruh faktor finansial, dan faktor sosial secara simultan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, dan 5) Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa yang berjumlah 69 orang, karena populasinya relatif sedikit, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Kata kunci : faktor sosial, faktor finansial, kepuasan, dan hasil kerja

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (2) Menganalisis pengaruh faktor sosial dan factor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan

Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, (4) Menganalisis pengaruh faktor finansial, dan faktor sosial secara simultan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, dan 5) Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa yang berjumlah 69 orang, karena populasinya relatif sedikit, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya variabel faktor sosial dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Kata kunci : faktor sosial, faktor finansial, kepuasan, dan hasil kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan kebutuhan yang sangat menentukan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi yang diperhadapkan pada tantangan dan peluang. Ini memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan diberbagai sektor kegiatan instansi dan secara khusus pada perangkat daerah. Tuntutan globalisasi telah memaksa semua pihak untuk melakukan adaptasi jika tidak ingin dilindas atau ditinggalkan oleh kecenderungan perubahan yang berlangsung secara terus menerus tak terkecuali aparat birokrasi pemerintahan atau kalangan swasta pada semua tingkatan mulai pusat sampai ke daerah-daerah. Salah satu alternatif yang efektif agar bisa bertahan dan tetap kompetitif dalam dunia yang terus berubah adalah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia bukan hanya dilihat sebagai faktor produksi tetapi harus dilihat sebagai aset bangsa yang tidak ternilai, sebagai sumber daya keunggulan bersaing dalam berbagai organisasi dan keunggulan bersaing tersebut dapat diperoleh dari tenaga kerja yang berkualitas termasuk pegawai honorer. Pegawai honorer di dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang

penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer ini kemudian dibedakan menjadi 2 yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2. Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi : Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak. Tenaga honorer yang berkualitas sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan organisasi, termasuk Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan urusan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Agraria dan Tata Ruang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Agraria dan Tata Ruang Republik Indonesia dijabat oleh seorang menteri yang juga menjabat sebagai Kepala Badan Pertanahan Nasional

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, disebutkan bahwa Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Pertanahan Nasional menyelenggarakan fungsi di antaranya: (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan; (2) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan; (3) Perumusan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat; dan (4) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan.

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut juga berlaku di Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pertanahan tersebut, tentu dibutuhkan kemampuan pegawai honorer yang memadai, baik kualitas maupun kuantitasnya. Tingkat pendidikan pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa tergolong cukup memadai. Hal ini terlihat hampir separoh dari jumlah pegawai yang ada memiliki tingkat pendidikan sarjana. Meskipun didukung oleh sejumlah (kuantitas) pegawai honorer yang memiliki tingkat pendidikan memadai, namun kenyataan secara kualitas belum berjalan sesuai yang diharapkan. Hal ini disebabkan kebijakan yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan tenaga honorer belum memadai termasuk pemenuhan kepuasan kerja pegawai honorer masih kurang sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai tenaga honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa.

Pegawai honorer juga memiliki peranan vital dalam suatu organisasi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia termasuk pegawai honorer pada akhirnya turut mempengaruhi output organisasi yang bersangkutan. Oleh karena

itu, pegawai honorer perlu mendapat perhatian termasuk upaya meningkatkan kepuasan kerja agar pegawai honorer dapat memaksimalkan hasil kerjanya.

Hasil kerja pegawai honorer dapat ditunjukkan dengan prestasi kerjanya. Hasil kerja menurut As'ad (2001:47), adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya Soeprihanto (2000:24) mengemukakan aspek penilaian hasil kerja pegawai pada umumnya dinilai adalah tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Hasil kerja pegawai honorer sangat ditentukan oleh kepuasan kerja, karena pegawai puas dengan hasil kerja akan bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu, hasil kerja pegawai honorer perlu dikaji termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya agar hasil kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Demikian sebaliknya kepuasan kerja adalah kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti, konsep kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Arnold dan Fieldman (1996:86), terdapat beberapa faktor yang membuat seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, antara lain: kompensasi (imbalan jasa), pekerjaan itu sendiri, peluang pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak factor, menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006:283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (job content) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja. Sedangkan menurut As'ad (2000) adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena dengan tercapainya kepuasan kerja personel, organisasi tersebut diharapkan akan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa sebagai organisasi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat harus mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusianya termasuk pegawai honorer agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Selain itu, juga diperlukan pegawai honorer yang mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola tertentu serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Namun, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai honorer di mana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Dengan demikian, banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya

keras untuk memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan mengadakan berbagai upaya peningkatan kepuasan kerja melalui kebijakan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut As'ad (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor psikologi. Keempat faktor tersebut merupakan faktor yang mampu menciptakan kepuasan kerja. Namun, dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor yang diduga kuat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, antara lain: faktor sosial dan faktor finansial.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Selanjutnya faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Kedua faktor tersebut harus diberdayakan secara maksimal agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan dan hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa yang berjumlah 69 orang. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi ≤ 100 orang, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian, metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Analisis deskriptif dimaksud untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi linier berganda. Kelebihan analisis jalur adalah dapat menemukan pengaruh tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara, sehingga akan diperoleh hasil analisis secara lebih akurat, tajam dan detail. Analisis model jalur dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel faktor sosial, dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer (pengaruh tidak langsung), dan menganalisis pengaruh variabel faktor sosial dan faktor finansial terhadap hasil kerja pegawai honorer (pengaruh langsung). Besarnya pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan

Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa dapat diketahui melalui hasil analisis uji t dengan menggunakan angka Beta atau Standardized Coefficient, seperti tabel di bawah ini

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.582	.302		1.924	.059
	X1	.497	.150	.518	3.308	.002
	X2	.384	.164	.365	2.333	.023

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel faktor sosial dan faktor finansial secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Adanya pengaruh signifikan tersebut dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu variabel faktor sosial ($0,002 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan, dan faktor finansial ($0,023 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan. Dari kedua variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer adalah variabel faktor sosial. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel faktor sosial yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, karena diperoleh angka beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel lainnya.

Selanjutnya analisis korelasi variabel faktor sosial dan faktor finansial berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, diperoleh nilai korelasi seperti pada tabel berikut ini

		Correlations		
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.854	.842
	X1	.854	1.000	.920
	X2	.842	.920	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	69	69	69
	X1	69	69	69
	X2	69	69	69

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja yakni untuk faktor sosial dengan kepuasan kerja sebesar 0,854, dan faktor finansial dengan kepuasan kerja sebesar

0,842. Menurut Jonathan Sarwono (2007:35), untuk menafsir angka korelasi digunakan kriteria: 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah), > 0,25 – 0,5 (korelasi cukup), >0,5 – 0,75 (korelasi kuat), dan > 0,75 korelasi sangat kuat. Apabila dihubungkan korelasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa hubungan faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat, dan searah karena hasilnya positif artinya jika faktor sosial dan faktor finansial baik, maka kepuasan kerja juga akan baik. Korelasi faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja bersifat signifikan karena angka signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil 0,05. Selanjutnya untuk pengaruh faktor sosial dan faktor finansial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, dapat diketahui melalui hasil perhitungan dalam model summary khususnya angka R square yang tertera pada tabel berikut ini

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.743	.26495

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari besarnya angka R square (R²) yaitu sebesar 0,750. Hal ini berarti pengaruh faktor sosial dan faktor finansial terhadap kepuasan kerja pegawai honorer adalah 75%, sementara sisanya sebesar 25% disebabkan variabel-variabel lain di luar model ini. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis penelitian yang menggunakan dua variabel bebas yaitu: faktor sosial (X1) dan faktor finansial (X2), dan dua variabel terikat yaitu: kepuasan kerja (Y) dan hasil kerja (Z), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial secara individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti jika faktor sosial baik maka kepuasan kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor sosial dengan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti faktor sosial dengan kepuasan kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor sosial terhadap kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti adanya interaksi pegawai honorer dengan masyarakat luar yang terjalin baik, adanya interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, dan juga adanya interaksi dengan atasan yang terjalin baik. Besarnya peran tersebut didasarkan bahwa setiap pegawai honorer dituntut agar memiliki interaksi sosial untuk menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai sumber daya manusia yang handal. Pengelolaan secara maksimal dari indikator yang membentuknya

tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Menurut Moh. As'ad (2004:115), hubungan antar pegawai dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. Kepuasan kerja pegawai yang memiliki peran penting bagi organisasi dalam memilih dan menempatkan pegawai dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan. Oleh karena itu, faktor sosial sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, yang berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2010) dan Sri Susilawati (2010), faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh faktor finansial terhadap kepuasan kerja Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti faktor finansial dengan kepuasan kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor finansial terhadap kepuasan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti tersedia fasilitas yang memadai, sistem penggajian yang memadai, adanya promosi yang adil, adanya jaminan sosial, dan juga adanya tunjangan yang memadai. Adanya pengaruh signifikan menggambarkan bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Menurut Moh. As'ad (2004:115), faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai atau terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Hal ini, meliputi: sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Oleh karena itu, faktor finansial sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2010) dan Sri Susilawati (2010), faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh faktor sosial terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor sosial secara individu berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti jika faktor sosial baik maka hasil kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor sosial dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti faktor sosial dengan hasil kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor sosial terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti adanya interaksi pegawai honorer dengan masyarakat luar yang terjalin baik, adanya interaksi sesama pegawai terjalin harmonis, adanya interaksi dengan atasan yang terjalin baik, dan interaksi sesama pegawai pada instansi berbeda terjalin baik. Besarnya peran tersebut didasarkan bahwa setiap pegawai honorer dituntut agar memiliki interaksi sosial untuk menunjang pelaksanaan tugasnya dengan baik. Pengelolaan secara maksimal dari indikator yang membentuk faktor sosial tersebut dapat meningkatkan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Menurut Moh. As'ad (2004:115), faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Oleh karena itu, faktor sosial sangat penting dalam peningkatan hasil kerja pegawai Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, yang berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010) bahwa faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.
4. Pengaruh faktor finansial terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor finansial secara individu berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer, dan memiliki hubungan yang searah dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti jika faktor finansial baik maka hasil kerja pegawai honorer juga baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel faktor finansial dengan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti faktor finansial dengan hasil kerja pegawai honorer memiliki hubungan kausal yang positif dan signifikan. Positifnya pengaruh variabel faktor finansial terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti tersedia fasilitas yang memadai, sistem penggajian yang memadai, adanya promosi yang adil, adanya jaminan sosial, dan juga adanya tunjangan yang memadai. Adanya pengaruh signifikan menggambarkan bahwa faktor finansial merupakan salah satu faktor penting dalam rangka

meningkatkan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, yang berarti semakin baik faktor finansial, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010), faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan hasil kerja, dalam arti jika kepuasan kerja meningkat maka hasil kerja pegawai honorer juga cenderung akan meningkat. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai honorer adalah signifikan. Adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan hasil kerja pegawai honorer berada pada kategori sangat kuat, dan searah karena hasilnya positif artinya jika kepuasan kerja meningkat maka hasil kerja juga meningkat. Adanya pengaruh signifikan dan positif variabel kepuasan kerja terhadap hasil kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk variabel tersebut, seperti pegawai menyenangi pekerjaan yang menantang, gaji diterima sesuai beban kerja, adanya dukungan rekan sekerja, dan adanya kondisi kerja yang mendukung sehingga pegawai merasa puas yang pada akhirnya mendukung peningkatan hasil kerja pegawai. Tiffin (2000) dalam As'ad (2004:72) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:83), kepuasan kerja adalah sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai honorer perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar hasil kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka hasil kerja pegawai honorer akan semakin meningkat pula. Penelitian ini juga penelitian yang dilakukan oleh Sri Susilawati (2010) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai.

SIMPULAN

Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik faktor sosial, maka hasil kerja pegawai honorer cenderung meningkat. Faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pegawai honorer Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gowa. Hal ini berarti semakin baik faktor finansial, maka kepuasan kerja pegawai honorer cenderung meningkat

Referensi :

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Davis, Mathis, 2005. *Manajemen Pengembangan Kinerja SDM*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Andi. Yogyakarta.
- Gujarati, D.N. 1995. *Basic Econometrics*, Mc Graw Hill, Inc
- Hair, Joseph F. Jr., R.E. Anderson, R.I. Tatham dan W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Handoko T. Hani., 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- _____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 5. Salemba Empat : Jakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andy, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka : Jakarta.

- Martoyo, Susilo. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE : Yogyakarta
- Moekijat, 2002. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi. H, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada Press, Yogyakarta
- Nitiseminoto, A.S., 2002. Manajemen Personalial. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gramedia, Jakarta.
- Pangabean, M., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Rivai Veitzhal, 2004, Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, Murai Kencana, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi Edisi 10. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- _____, 2003. Teori Organisasi, struktur, Desain dan Aplikasi. Edisi Ketiga. Arcan : Jakarta
- Samsudin, H.S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Santoso, Singgih, 2000. SPSS Statistik Parametrik, Penerbit PT Elex media komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung ; Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P., 2000. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- _____ 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III, Aditya Media, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dkk (1995) Metode Penelitian Survey. LP3ES, Jakarta
- Sugiyono, 2004. Statistik Untuk Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.
- Suradinata, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alumni, Bandung.
- Suroso, 2002. Manajamen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Terry, George, R., 2003. Prinsip-Prinsip Manajemen. Alih Bahasa oleh J. Smith D.F.M, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triton, PB. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partmership dan Kolektivitas. Tugu Publisher. Yogyakarta.

Umar, Husein.2000, Metode Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran.

Wahjosumidjo, 2000. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Zainun, Buchori, 2000. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.