

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KEPOLISIAN DAERAH (POLDA)

Edwin Tampubolon,¹ Dea Okviar Egano Napitupulu,² Muhammad

Syafri Umri,³ Solli Maarip Pangaribuan,⁴

¹⁻⁴ Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam
Sumatera Utara Medan, Indonesia

Correspondensi author email: Edwintampubolon@gmail.com

ABSTRACT

Employee job satisfaction is an important factor because it affects the operations of the entire organization. The satisfaction felt by employees at work shows that they have a pleasant feeling in carrying out work tasks. Job satisfaction is also a positive attitude of employees towards various situations in the workplace. "The Effect of Work Climate on Employee Job Satisfaction in the Regional Police (Polda) North Sumatra". The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions from the test. The constant value is 10,576, this means that if the work climate variable is variable, then the Employee Job Satisfaction value is 10,576. The regression coefficient for the work climate variable is 0.393, this indicates that every 1% increase in the work climate factor will increase employee job satisfaction by 39.3%. The regression coefficient for the employee characteristic variable is 0.231, this shows that every 1% increase in the employee characteristics factor will increase the employee's job satisfaction by 23.1%.

Keywords: work climate, job satisfaction, organization

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting karena mempengaruhi operasional seluruh organisasi. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa mereka memiliki perasaan yang menyenangkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara". Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian

menarik kesimpulan dari pengujian. Nilai konstanta adalah sebesar 10.576 hal ini menyatakan bahwa jika variable iklim kerja, maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 10.576. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja sebesar 0.393 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor iklim kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 39.3%. Koefisien regresi untuk variable karakteristik pegawai sebesar 0.231 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor karakteristik pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 23.1%.

Kata kunci : Iklim kerja, Kepuasan kerja, Organisasi

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Davis dan Newstrom dalam Sinambela (Karyoto, 2016) mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Menurut Alex (2014) perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Fenomena saat ini yang menunjukkan kurangnya kepuasan

kerja pegawai harusnya mendapatkan perhatian dari para pimpinan, seperti malasnya pegawai bekerja dan cenderung lebih sering absen, adanya kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Karena kepuasan kerja pegawai terjadi ketika semua tuntutan pegawai atas pekerjaan terpenuhi.

Menurut Robbins (2013) organisasi harus memiliki pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat dan tingkat teknologi yang semakin maju dengan pesat. Suatu organisasi dengan pegawai harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Saat organisasi memantapkan diri untuk mengadakan perubahan, hal utama yang akan menjadi fokus perubahan adalah perubahan di dalam internal organisasi tersebut. Perubahan di dalam internal organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia, kebijakan organisasi, ataupun keadaan situasional di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada di sekitar pegawai. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan pegawai baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan sepertinya mempengaruhi tingkah laku berikutnya.

Menurut Agustini (2010) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Sedangkan menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel (2010:198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka.

Ditemukan adanya fakta bahwa beberapa pegawai yang memiliki hubungan yang kurang begitu dekat dengan pegawai lainnya, kesenjangan antar pegawai membuat kerja sama antar pegawai dalam penyelesaian permasalahan dan pekerjaan di kantor menjadi kurang optimal, pegawai yang hanya terpaku pada job description-nya saja sehingga pegawai tersebut cenderung enggan melakukan pekerjaan lain diluar bagian pekerjaan yang pegawai tersebut lakukan, hal tersebut dapat menimbulkan iklim kerja yang tidak ideal di kantor. Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa

tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Kepolisian Daerah (POLDA) Sumatera Utara yang beralamat di jalan SM Raja XII KM 10, 5 Medan-Tanjung Morawa No.60 Kelurahan Timbang Deli, Medan Amplas, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20148, Phone : (061) 7870353 Yang menjadi objek penelitian ini adalah iklim kerja sebagai variabel X dan kepuasan kerja pegawai sebagai variable Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai Bidang Keuangan Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara berjumlah 32 orang. Berikut peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

Tabel 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	14	44%
2	Wanita	18	56%
T o t a l		32	100%

Sumber : Bidang Keuangan Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara - 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (44%) dan responden wanita berjumlah 18 orang (56%). Berdasarkan Tabel 2 berikut, responden berpendidikan Diploma-III berjumlah 9 orang (28%), Sarjana berjumlah 21 orang (66%), dan Pascasarjana berjumlah 2 orang (6%).

Tabel 2
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma-III	9	28%
2	Sarjana (S1)	21	66%
3	Pascasarjana	2	6%
T o t a l		32	100.00%

Pernyataan Responden

Pernyataan Responden Atas Iklim Kerja (X1)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Iklim Kerja Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 3
Penjelasan Responden Atas Variabel Iklim Kerja (X)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21,9	2	65,6	4	12,5	0	0,0%	0	0,0	3	100
		%	1	%		%				%	2	%
2	1	43,8	1	53,1	1	3,1%	0	0,0%	0	0,0	3	100
	4	%	7	%						%	2	%
3	2	6,3%	2	62,5	6	18,8	4	12,5	0	0,0	3	100
			0	%		%		%		%	2	%
4	1	34,4	1	53,1	4	12,5	0	0,0%	0	0,0	3	100
	1	%	7	%		%				%	2	%
5	1	34,4	1	46,9	6	18,8	0	0,0%	0	0,0	3	100
	1	%	5	%		%				%	2	%
6	1	53,1	1	40,6	2	6,3%	0	0,0%	0	0,0	3	100
	7	%	3	%						%	2	%
7	1	43,8	1	53,1	1	3,1%	0	0,0%	0	0,0	3	100
	4	%	7	%						%	2	%
Rata	1	33,9	1	53,6	3	10,7	1	1,8%	0	0,0	3	100
	2	%	7	%		%				%	2	%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel 3, di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Di instansi selalu tercipta suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.9%, setuju sebesar 65.6%, dan kurang setuju sebesar 12.5%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Setiap pegawai menunjukkan rasa simpatik dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43.8%, setuju sebesar 53.1%, dan kurang setuju sebesar 3.1%
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Setiap pegawai mencintai suasana jujur dalam bekerja dan selalu menghargai setiap hasil kerja sesama rekan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 6.3%, setuju sebesar 62.5%, dan kurang setuju sebesar 18.8%, dan kurang setuju sebesar 12.5%
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Pimpinan selalu memberi pengarahan-pengarahan di setiap pekerjaan sehingga pekerjaan berjalan dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 34.4%, yang menjawab setuju sebesar 53.1%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 12.5%
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Instansi menghargai setiap usaha yang dilakukan pegawai dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 34.4%, responden yang menjawab setuju sebesar 46.9% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 18.8%
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Kepribadian saya mampu memajukan instansi dan juga kedewasaan pada pola pikir pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53.1%, responden yang menjawab setuju sebesar 40.6% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 6.3%
- 7) Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Saya leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43.8%, responden yang menjawab setuju sebesar 53.1% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 3.1%

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 53.6% responden menyatakan Setuju (Baik) Iklim Kerja Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara, sebesar 33.9% menyatakan sangat

setuju (Sangat Baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Iklim Kerja Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pernyataan Responden Atas Kepuasan Kerja (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara, disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 4

Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	37,5	2	62,5	0	0,0%	0	0,0	0	0,0	3	100
	2	%	0	%	0	0,0%	0	%	0	%	2	%
2	1	50,0	1	50,0	0	0,0%	0	0,0	0	0,0	3	100
	6	%	6	%	0	0,0%	0	%	0	%	2	%
3	1	53,1	1	43,8	1	3,1%	0	0,0	0	0,0	3	100
	7	%	4	%	1	3,1%	0	%	0	%	2	%
4	5	15,6	2	62,5	6	18,8	1	3,1	0	0,0	3	100
		%	0	%	6	%	1	%	0	%	2	%
5	1	31,3	2	62,5	2	6,3%	0	0,0	0	0,0	3	100
	0	%	0	%	2	6,3%	0	%	0	%	2	%
6	7	21,9	1	56,3	7	21,9	0	0,0	0	0,0	3	100
		%	8	%	7	%	0	%	0	%	2	%
7	1	31,3	2	62,5	2	6,3%	0	0,0	0	0,0	3	100
	0	%	0	%	2	6,3%	0	%	0	%	2	%
8	1	40,6	1	46,9	4	12,5	0	0,0	0	0,0	3	100
	3	%	5	%	4	%	0	%	0	%	2	%
9	4	12,5	1	53,1	9	28,1	2	6,3	0	0,0	3	100
		%	7	%	9	%	2	%	0	%	2	%
Rata	1	32,6	1	55,6	3	10,8	0	1,0	0	0,0	3	100
2	0	%	8	%	3	%	0	%	0	%	2	%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel 4, di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Saya merasa sudah diberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 37.5%, responden yang menjawab setuju sebesar 62.5%.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No. 2 : Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 50.0%, responden yang menjawab setuju sebesar 50.0%.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Saya senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahannya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53.1%, responden yang menjawab setuju sebesar 43.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3.1%.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No. 4 : Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15.6%, responden yang menjawab setuju sebesar 62.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 18.8%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 3.1%.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No. 5 : Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi yang saya raih. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31.3%, responden yang menjawab setuju sebesar 62.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 6.3%.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No. 6 : Peraturan-peraturan yang diterapkan tidak memberatkan pegawai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21.9%, responden yang menjawab setuju sebesar 56.3%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 21.9%.
- 7) Jawaban responden pertanyaan No. 7 : Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 31.3%, responden yang menjawab setuju sebesar 62.5%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 6.3%.
- 8) Jawaban responden pertanyaan No. 8 : Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 40.6%, responden yang menjawab setuju sebesar 46.9%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 12.5%.

- 9) Jawaban responden pertanyaan No. 9 : Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12.5%, responden yang menjawab setuju sebesar 53.1%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 6.3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 55.6% responden menyatakan setuju (Baik) Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara, sebesar 32.6% menyatakan sangat setuju (sangat baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara adalah baik sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5.7 dibawah terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Iklim Kerja (X_1), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,338 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Iklim Kerja (X_1) adalah valid.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Iklim Kerja (X_1)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 32, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q11	0.533	0.338	Valid	Dipakai
Q12	0.778	0.338	Valid	Dipakai
Q13	0.527	0.338	Valid	Dipakai
Q14	0.682	0.338	Valid	Dipakai
Q15	0.648	0.338	Valid	Dipakai
Q16	0.723	0.338	Valid	Dipakai
Q17	0.778	0.338	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Selanjutnya dari tabel 5.8 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Semangat Kerja (X_2), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0,338 sehingga dapat disimpulkan

semua butir pernyataan Semangat Kerja (X_2) adalah valid. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5.9 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Karakteristik Pegawai (X_3), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation $> 0,338$ sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Karakteristik Pegawai (X_3) adalah valid. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5.10 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk Kepuasan Kerja Pegawai (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation $> 0,338$ sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah valid.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	(r_{tabel}) ($n = 32, \alpha = 5\%$)	Kesimpulan	Keterangan
Q41	0.380	0.338	Valid	Dipakai
Q42	0.438	0.338	Valid	Dipakai
Q43	0.508	0.338	Valid	Dipakai
Q44	0.479	0.338	Valid	Dipakai
Q45	0.542	0.338	Valid	Dipakai
Q46	0.429	0.338	Valid	Dipakai
Q47	0.658	0.338	Valid	Dipakai
Q48	0.622	0.338	Valid	Dipakai
Q49	0.706	0.338	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (dalam Helmi 2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut : Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 7

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber : Arikunto, 1986 (dalam Helmi 2013 :12)

Tabel 8

Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha Cronbach h	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Iklm Kerja (X ₁)	0.777	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.776	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 tahun 2020

Tabel 9

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)		
1 Iklim_Kerja	.899	1.113

Berdasarkan output tabel 9 Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih

dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut :

Tabel 10
Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.576	2.499	4.232	.000	
	Iklim_Kerja	.393	.091	.494	4.301	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20, Tahun 2020

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 10.576 + 0.393X_1 + 0.174X_2 + 0.231X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 10.576 hal ini menyatakan bahwa jika variable iklim kerja, maka nilai Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 10.576.
2. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja sebesar 0.393 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor iklim kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 39.3%.

3. Koefisien regresi untuk variable karakteristik pegawai sebesar 0.231 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor karakteristik pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 23.1%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel iklim kerja, semangat kerja serta karakteristik pegawai menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.772 > 2.90$) dan nilai signifikan sebesar 0.000.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Keuangan di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.301 > 2.037$) dan nilai signifikan sebesar 0.000.
3. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.632 atau (63.2%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (iklim kerja, semangat kerja serta karakteristik pegawai) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) sebesar 63.2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Alex S. Nitisemito. 2014. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2010. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.