



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDELEGASIAN WEWENANG DAN BONUS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BATAM

Lukman Hakim¹, Mustaqim², Suyatni³, Nurhadiyanti⁴

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

³Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Politik (STISIP) Bunda Tanah Melayu, Lingga, Indonesia

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Politik (STISIP) Bunda Tanah Melayu, Lingga, Indonesia

e-mail: lukman.hakim@uis.ac.id, ms.syurah@gmail.com, suyatni@angkasaengineers.com,
nurhadiyanti95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus pegawai (X_3) dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 23,247. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi α 0,05 yaitu 2,95, atau $F = 23,247 < F_{0,05(3;28)} = 2,95$. Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -6,812 + 0,469X_1 + 0,547X_2 + 0,278X_3$. Sebelumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel pendelegasian wewenang yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 52,8%. Hal ini berarti pendelegasian wewenang merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Lingkungan; Pendelegasian wewenang; Bonus; Kepuasan

1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang terhadap kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai penunjang untuk mencapai tujuan organisasi. Karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, manusia tidak dapat menjalankan program-program yang telah ditetapkan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan pegawai, maka dibutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh personal yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memimpin dengan baik

agar mampu secara bersama-sama dengan seluruh komponen organisasi yang ada untuk mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para personel (dalam hal ini pegawai) yang menjadi tulang punggung suatu badan/lembaga perlu mengingatkan hasil kerjanya. Karena dengan mengingatkan hasil kerjanya akan dapat melihat sejauh mana rencana-rencana yang telah ditetapkan dapat dicapai hasilnya. Jika hasil yang diperoleh sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, maka cara kerja yang dilaksanakan dapat dikatakan bagus. Namun jika hasil kerja yang diperoleh jauh dari rencana, maka perlu dicari faktor-faktor penyebabnya.

Pada suatu badan/lembaga yang memiliki tugas-tugas yang rumit, diperlukan suatu sistem pengorganisasian yang mampu membidangi seluruh bagian sehingga setiap bagian akan dipimpin oleh seorang kepala bagian. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam mengatur, membina, dan mengarahkan para pegawai yang menjadi bawahannya agar mampu bekerja secara baik dan maksimal.

Pegawai sebagai personel yang menjadi pelaksana kegiatan operasional lembaga dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya, karena pegawai merupakan ujung tombak organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan memacu dan mengarahkan para pegawainya agar selalu meningkatkan kemampuan prestasi kerjanya. Jika pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerjanya juga akan diraihnya.

Untuk menciptakan kepuasan kerja tentunya pertimbangan perlu dilakukan di dalam penerapan gaya yang tepat sesuai dengan karakter yang dimiliki para pegawai. Dalam kenyataan lebih luas, sebenarnya lebih banyak faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung berperan menentukan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut di antaranya ialah lingkungan kerja dan pendelegasian wewenang.

Lingkungan kerja yang diciptakan dan dikembangkan atasan dan seluruh pegawai sebagai anggota organisasi, memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai, merupakan faktor yang ikut berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk berkomunikasi akan merasa dirinya tidak diikutsertakan, baik dalam pengambilan keputusan ataupun bentuk kegiatan lainnya. Dampaknya pegawai akan merasa dirinya tidak berharga dan tidak diperlukan dalam organisasi tersebut, yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja, yang berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerjanya.

Dalam proses pengorganisasian, setiap kedudukan dalam suatu organisasi harus mempunyai suatu tugas khusus dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya. Agar dapat menggunakan sumber dayanya secara efektif, organisasi harus memberikan tugas khusus pada tingkat organisasi terendah dimana terdapat keterampilan dan informasi yang memadai untuk melaksanakannya dengan baik. Aturan ini adalah agar masing-masing orang dalam organisasi dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif, maka ia harus dilimpahi wewenang agar dapat melakukan hal itu.

Agar pelimpahan wewenang menjadi efektif, anggota organisasi harus mengetahui dimana ia berada dalam jalur pemandu. Kalau tidak mengetahui mereka tidak dapat menerima atau memberi tanggung jawab secara meyakinkan. Prinsip Skalar menyatakan bahwa harus ada garis otoritas yang menghubungkan tingkat paling tinggi dengan tingkat paling bawah dalam organisasi.

Dalam lingkungan organisasi yang dinamis, penentuan tugas merupakan kegiatan yang terus-menerus, dimana sering kali tanggung jawab dipindah-pindahkan. Dalam situasi seperti itu keluwesan dari setiap bawahan maupun pemimpin sangat diperlukan. Dalam menghadapi kesenjangan dan pemecahan, kerjasama dan inisiatif dapat lebih efektif dari pada mencari pembagian tanggung jawab yang tepat.

Pendelegasian wewenang mempunyai beberapa manfaat, yang pertama adalah bahwa makin banyak tugas pemimpin yang dapat dilimpahkan, makin banyak kesempatan baginya untuk mencari dan menerima peningkatan tanggung jawab dari tingkat pimpinan yang lebih tinggi. Manfaat lain dari pelimpahan adalah bahwa pelimpahan akan memberikan keputusan yang lebih baik, karena bawahan yang “front terdepan” pasti akan mempunyai pandangan yang lebih jelas mengenai masalahnya. Dan pelimpahan yang efektif dapat mempercepat pembuatan keputusan.

Syarat paling mendasar untuk pelimpahan yang efektif akan kesediaan pemimpin untuk memberi kebebasan yang sebenarnya kepada bawahan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan akan meningkatkan pengertian satu sama lain dan oleh karena itu membantu pelimpahan menjadi efektif.

Cara yang berguna untuk menghadapi hambatan pendelegasian adalah dengan meningkatkan pengetahuan tentang tugas yang dilimpahkan dan pelimpahan dalam suatu jangka waktu tertentu. Dalam menentukan jangka waktu pendelegasian wewenang yang menyangkut berbagai masalah secara jelas dan tegas, selalu mengamati apa yang dilakukan oleh seorang bawahan untuk mengatur suatu masalah dan meminta laporan perkembangan dari bawahan.

Pentingnya pendelegasian wewenang bukan semata-mata keuntungan bagi pimpinan yang bersangkutan, tetapi juga merupakan suatu keuntungan bagi instansi. Karena dengan pendelegasian wewenang dapat membantu instansi atau organisasi untuk menggunakan sumber dayanya secara efisien, membebaskan pimpinan sehingga dapat memusatkan perhatian pada tugas-tugas yang lebih penting, menyempurnakan proses pembuatan keputusan mendorong inisiatif. Maka diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Apabila efektivitas kerja pegawai meningkat, berarti organisasi atau instansi yang bersangkutan akan lebih mudah dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuannya.

Pendelegasian wewenang bila dilaksanakan dengan cara yang sesuai oleh seseorang pimpinan juga mempunyai keuntungan lain seperti halnya bentuk dari partisipasi dan pembagian kekuasaan merupakan perbaikan kualitas keputusan. Pendelegasian wewenang akan memperbaiki kualitas keputusan bila seorang bawahan mempunyai lebih banyak keahlian dalam melakukan tugas. Kualitas keputusan kemungkinan juga akan meningkat apabila pekerjaan dari bawahan tersebut cepat tanggap terhadap situasi yang berubah-ubah dan bila garis komunikasi tidak mengijinkan pimpinan untuk memantau situasi dari dekat dan cepat membuat penyesuaian, karena bawahan mempunyai lebih banyak informasi yang relevan, maka keputusan yang lebih cepat dan lebih baik dapat dibuat oleh bawahan tersebut. Kualitas keputusan kemungkinannya tidak akan menjadi lebih baik, apabila bawahan tersebut tidak mempunyai keterampilan untuk membuat keputusan yang benar, gagal untuk memahami apa yang diharapkan darinya, atau tujuan-tujuan yang tidak sesuai dengan pimpinan.

Pendelegasian wewenang merupakan sebuah bentuk dari pengayaan tugas yang kemungkinan akan membuat pekerjaan seorang bawahan menjadi lebih menarik, menantang dan lebih berarti. Pendelegasian wewenang dapat merupakan sebuah metode pengembangan manajemen yang dapat meningkatkan efektivitas pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, pegawai dapat meningkatkan hasil kerjanya yang mungkin melampaui target. Dari hasil kerja yang telah melampaui target membuat pegawai mendapatkan bonus dari hasil kerjanya tersebut, sehingga dengan adanya pemberian bonus yang diberikan kepada pegawai membuat kinerja yang dihasilkanpun sangat baik bagi organisasi.

Pemberian bonus merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi. Semangat tidaknya pegawai juga disebabkan oleh besar kecilnya bonus yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan bonus yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian bonus yang tepat serta cara kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan tinggi.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam bisa menjadi solusi bagi perusahaan dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya keselamatan kerja. PT. Jamsostek pada 1 Januari 2014 secara resmi telah menjadi BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik.

Tujuan dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam adalah untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini kualitas pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam memiliki visi yaitu menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan pelayanan. Untuk mewujudkan visi tersebut tentu saja BPJS Ketenagakerjaan harus terus meningkatkan kualitas pelayanan yang dimiliki. Semakin baik kualitas pelayanan, maka konsumen akan merasa puas dan sebaliknya jika kualitas pelayanan yang diberikan tidak baik maka konsumen akan merasa tidak puas. Mengingat perusahaan seperti BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sehingga faktor kepuasan pelanggan sangatlah bergantung pada kualitas pelayanan perusahaan itu sendiri.

Sebagai perusahaan yang besar dan bersinergi dengan kesejahteraan pekerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dan kekuatan yang harus dimiliki demi keberlangsungan masa depan BPJS. SDM dianggap sebagai salah satu faktor sangat penting karena termasuk faktor

yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun *private*. Sehingga, sudah seharusnya SDM dikelola secara tepat salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Sementara itu, apabila sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, maka kepuasan pegawai dapat dilihat dari absensi atau tingkat kehadirannya yang baik.

Berdasarkan data absensi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Batam periode Nopember 2014 - Januari 2014 dapat diketahui tingkat kehadiran pegawai fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Sehingga dapat dikatakan terjadinya perilaku cenderung tidak disiplin tersebut akibat adanya rasa kurang puas terhadap salah satu unsur kepuasan kerja eksternal, yaitu terkait kebijakan organisasi

Hal-hal yang telah disebutkan di atas baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu keberadaannya perlu mendapat perhatian dari manajemen. Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, dan bonus terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan terdahulu, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat identifikasikan sebagai berikut: (1) Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam ? (2) Adakah upaya-upaya yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja ? (3) Bagaimana kondisi lingkungan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam? (4) Adakah upaya yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya ? (5) Bagaimana pendelegasian wewenang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam? (6) Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan pendelegasian wewenang? (7) Bagaimana sistem bonus pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam? (8) Adakah upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kebijakan sistem bonus pegawai ? (9) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ? (10) Apakah ada pengaruh kepemimpinan atasan terhadap kepuasan kerja pegawai? (11) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai? (12) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai? (13) Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai? (14) Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai? (15) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai? (16) Apakah terdapat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai? (17) Apakah terdapat pengaruh bonus terhadap kepuasan kerja pegawai? Pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas dapat diketahui melalui kajian penelitian.

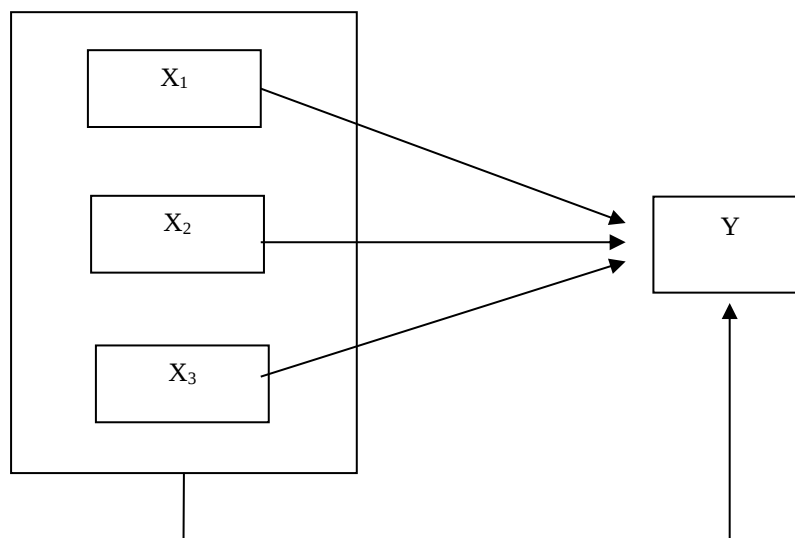
Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam ?
2. Apakah terdapat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam ?
3. Apakah terdapat pengaruh bonus terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam ?

4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, dan bonus secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam ?

2. Model Implementasi

Dari penjelasan teoritis tersebut di atas maka yang menjadi variabel-variabel didalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, dan bonus sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat).



Keterangan:

- X₁ : Lingkungan kerja
X₂ : Pendelegasian wewenang
X₃ : Bonus
Y : Kepuasan kerja Pegawai

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati, dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk angket (kuesioner). Kuesioner digunakan untuk menghimpun informasi mengenai lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, bonus dan kepuasan kerja pegawai.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel yang telah dibangun. Selanjutnya dari indikator atau kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa butir pertanyaan/ Pernyataan, sesuai dengan kandungan makna yang terkandung dalam indikator tersebut.

Instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) variabel lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, bonus dan kepuasan kerja pegawai secara rinci akan diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bersifat menyenangkan yang berkaitan dengan; (1) keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (2) memperoleh keadilan di tempat kerja, (3) penghargaan atas hasil kerja dari organisasi, (4) dukungan dari teman sekerja, dan (5) memperoleh kesempatan dalam karier.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja pegawai adalah aktivitas untuk melihat sikap pegawai akan keadaan emosional yang dimiliki oleh seorang pegawai yang bersifat menyenangkan yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor kepuasan kerja pegawai diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor teoritik terletak antara 5 sampai 25.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah kepuasan kerja yang bersumber dari: (1) keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (2) memperoleh keadilan di tempat kerja, (3) penghargaan atas hasil kerja dari organisasi, (4) dukungan dari teman sekerja, dan (5) memperoleh kesempatan dalam karier. Dari indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen sebanyak 5 butir. Penyebaran butir tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kualitas Pegawai

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan	1
2.	Memperoleh keadilan di tempat kerja	2
3.	Penghargaan atas hasil kerja dari organisasi	3
4.	Dukungan dari teman sekerja	4
5.	Memperoleh kesempatan dalam karier	5
Jumlah		5

2) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja pegawai adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja yang meliputi; (1) suasana ruang kerja, (2) peralatan kerja; (3) komunikasi dalam organisasi, (4) suasana kerja, dan (5) sikap terhadap kerja.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah aktivitas untuk melihat pandangan pegawai akan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dalam bekerja yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor lingkungan kerja

diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai 25.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, indikator yang diukur dalam variabel lingkungan kerja ini adalah; (1) suasana ruang kerja, (2) peralatan kerja; (3) komunikasi dalam organisasi, (4) suasana kerja, dan (5) sikap terhadap kerja. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Suasana ruang kerja	1
2.	Peralatan kerja	2
3.	Komunikasi dalam organisasi	3
4.	Suasana kerja	4
5.	Sikap terhadap kerja	5
Jumlah		5

3) Variabel Pendelegasian Wewenang (X₂)

a. Definisi Konseptual

Pendelegasian wewenang adalah suatu proses pemberian otoritas dan tanggung jawab secara formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Adapun yang menjadi indikator adalah; 1) menetapkan tujuan dan tugas kepada bawahan, 2) memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan, 3) memberikan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas, 4) menimbulkan kewajiban atau tanggung jawab, dan 5) menerima tanggung jawab bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai.

b. Definisi Operasional

Pendelegasian wewenang adalah aktivitas untuk mengetahui sikap pegawai terhadap pendelegasian wewenang yang diterapkan pimpinan, yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh sebagai penilaian pegawai dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala sebagai penilaian pegawai dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan yang menggambarkan pendelegasian wewenang. Skor perilaku pendelegasian wewenang diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai dengan 25.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah pendelegasian wewenang yang bersumber dari; 1) menetapkan tujuan dan tugas kepada bawahan, 2) memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan, 3) memberikan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas, 4) menimbulkan kewajiban atau tanggung jawab, dan 5) menerima tanggung jawab bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai. Dari indikator tersebut dikembangkan menjadi butir instrumen sebanyak 5 butir. Penyebaran butir tersebut dapat dilihat pada Tabel.3.

Tabel 3.

Kisi-kisi Instrumen Variabel Pendelegasian Wewenang

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Menetapkan tujuan dan tugas kepada bawahan	1
2.	Memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan	2
3.	Memberikan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas	3
4.	Menimbulkan kewajiban atau tanggung jawab	4
5.	Menerima tanggung jawab bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai	5
Jumlah		5

4) Variabel Bonus (X₃)

a. Definisi Konseptual

bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi pegawai yang berfungsi sebagai perangsang agar pegawai semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiaannya pada organisasi tempatnya bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Adapun yang menjadi indikatornya adalah; 1) dasar pemberian bonus, 2) tujuan pemberian bonus, 3) besarnya bonus yang diterima, 4) manfaat pemberian bonus, dan 5) kriteria bonus yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Bonus adalah aktivitas untuk melihat pandangan pegawai akan sistem bonus yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert yang berbentuk skala dengan lima pilihan dan terdiri dari 5 butir pernyataan. Skor bonus diperoleh dari jumlah skor 5 butir pernyataan dengan rentang skor terletak antara 5 sampai 25.

c. Kisi-kisi Instrumen

Dari definisi konseptual dan definisi operasional yang telah diuraikan di atas, indikator yang diukur dalam variabel bonus ini adalah; 1) dasar pemberian bonus, 2) tujuan pemberian bonus, 3) besarnya bonus yang diterima, 4) manfaat pemberian bonus, dan 5) kriteria bonus yang diharapkan. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Bonus

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Dasar pemberian bonus	1
2.	Tujuan pemberian bonus	2
3.	Besarnya bonus yang diterima	3
4.	Manfaat pemberian bonus	4
5.	Kriteria bonus yang diharapkan	5

Jumlah	5
--------	---

Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Teknik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor manakah yang paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan mengetahui sejauh mana variabel bebas yang diduga peneliti pada awal penelitian mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran, sehingga bila alat ukur itu digunakan dalam pengukuran akan bisa menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan jawaban, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sebuah fenomena sosial. Dalam pemberian skoring, setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberi skor dengan menggunakan skala likert. Selanjutnya dalam prosedur skala likert dengan menggunakan ukuran ordinal dan dengan bobot sesuai nilai dari 1 hingga 5 dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 5
Bobot Penilaian Instrumen Penelitian

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya skor akan dijumlahkan sesuai urutan nomor pernyataan. Dalam sebuah kuesioner wajib dilakukan pengujian, adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Analisis deskriptif ini digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

2. Uji Validitas

Validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas
X = Skor Pernyataan
Y = Skor Total

n = Jumlah sampel

3. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 16.0, kuesioner dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

- Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60.
- Suatu variabel dinyatakan tidak reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha < 0,60.

4. Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana

Data penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berhubungan dengan hipotesis yang dirumuskan. Model dasar yang digunakan pada penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + e_i$$

Keterangan :

- Variabel Lingkungan (X_{1i})
- Variabel Pendelegasian wewenang (X_{2i})
- Variabel Bonus Kerja (X_{3i})
- Variabel Kualitas Pegawai (Y_i)

Koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 menunjukkan nilai koefisien jangka pendek dari variabel X_{1i} , X_{2i} , dan X_{3i} . Model tersebut ditunjukkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai elastisitas perubahan masing-masing variabel penjelas yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam.

5. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2009).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Apabila probabilitas signifikasi > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikasi < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Ho : $\beta_0 = 0$, artinya variabel – variabel bebas secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya variabel- variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi :

1) Apabila angka probabilitas signifikasi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2) Apabila angka probabilitas signifikasi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2009). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik karena nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. (Ghozali, 2009)

3. Hasil Dan Pembahasan

1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid. Dengan diperolehnya validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya.

A. Uji Validitas

Instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk memilih butir-butir yang valid. Analisis instrumen tersebut memberikan informasi butir-butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam, serta menginformasikan butir-butir mana saja dari butir-butir yang disediakan dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Untuk melihat keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel ini digunakan rumus Pearson "*Product Moment*". Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara koefisien korelasi dengan r tabel. Jika koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS for Windows versi 17.00.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut;

Valid $= r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana taraf signifikn $\alpha = 0,05$

Tidak valid = $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, dimana taraf signifikn $\alpha = 0,05$

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,642	0,349	Valid
2	0,689	0,349	Valid
3	0,520	0,349	Valid
4	0,718	0,349	Valid
5	0,695	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Pendelegasian Wewenang (X_2)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,612	0,349	Valid
2	0,635	0,349	Valid
3	0,633	0,349	Valid
4	0,502	0,349	Valid
5	0,602	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Bonus (X_3)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,535	0,349	Valid
2	0,664	0,349	Valid
3	0,519	0,349	Valid
4	0,638	0,349	Valid
5	0,649	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Keterangan
1	0,684	0,349	Valid
2	0,686	0,349	Valid
3	0,622	0,349	Valid
4	0,662	0,349	Valid
5	0,739	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Berdasarkan tabel 1 sampai tabel 4 yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing-masing variabel 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan pertanyaan yang valid memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Hasil olahan SPSS viewer perhitungan validitas terlampir)

B Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil akan tetap sama. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2006)

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability Alpha Cronbach yang penghitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows versi 17.00. dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	Parameter Tabel	Keterangan
		(Cronbach Alpha)		
1	Lingkungan kerja	0,764	0,600	Reliabel
2	Pendelegasian wewenang	0,655	0,600	Reliabel
3	Bonus	0,693	0,600	Reliabel
4	Kepuasan kerja Pegawai	0,765	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS viewer

2. Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari empat variabel, meliputi kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen, lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, dan bonus sebagai variabel independen. Pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan instrumen penelitian pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam sebanyak 32 orang pegawai. Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian pada pegawai yang meliputi; (1) keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (2)

memperoleh keadilan di tempat kerja, (3) penghargaan atas hasil kerja dari organisasi, (4) dukungan dari teman sekanter, dan (5) memperoleh kesempatan dalam karier. Dari kelima butir instrumen tersebut, kemudian diperoleh data sebanyak 32 responden. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ($\bar{Y}$) sebesar 19,38, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 22, dan simpangan baku 2,45.

Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6
Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Statistics		
kepuasan kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		19.3750
Median		20.0000
Mode		22.00
Std. Deviation		2.44620
Variance		5.984
Range		9.00
Minimum		14.00
Maximum		23.00

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; (1) suasana ruang kerja, (2) peralatan kerja; (3) komunikasi dalam organisasi, (4) suasana kerja, dan (5) sikap terhadap kerja. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 25 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (X_1) 19,88 nilai tengah atau Median sebesar 20 dan Modus sebesar 19 dan 21, dan simpangan baku sebesar 2,32. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics

lingkungan kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		19.8750
Median		20.0000
Mode		19.00 ^a
Std. Deviation		2.32448
Variance		5.403
Range		11.00
Minimum		14.00
Maximum		25.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

c. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang sebagai variabel bebas kedua dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) menetapkan tujuan dan tugas kepada bawahan, 2) memberikan tujuan dan tugas kepada bawahan, 3) memberikan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas, 4) menimbulkan kewajiban atau tanggung jawab, dan 5) menerima tanggung jawab bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 16 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ($\bar{X}_2$) sebesar 20,25 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 22, dan simpangan baku 1,76.

Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Pendelegasian Wewenang

Statistics

pendelegasian wewenang		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		20.2500
Median		20.0000
Mode		22.00
Std. Deviation		1.75977
Variance		3.097
Range		7.00
Minimum		16.00
Maximum		23.00

d. Bonus

Bonus sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; adalah;) dasar pemberian bonus, 2) tujuan pemberian bonus, 3) besarnya bonus yang diterima, 4) manfaat pemberian bonus, dan 5) kriteria bonus yang diharapkan. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 18 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata ($\bar{X}$) 20,88 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 21 dan Modus (Mo) sebesar 21, dan simpangan baku 1,56. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

ETabel 9.
Distribusi Frekuensi Bonus

Statistics		
bonus		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		20.8750
Median		21.0000
Mode		21.00
Std. Deviation		1.56060
Variance		2.435
Range		5.00
Minimum		18.00
Maximum		23.00

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,469$, $b_2 = 0,547$, $b_3 = 0,278$, dengan nilai konstanta a sebesar -6,812. Dengan demikian bentuk pengaruh lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = -6,812 + 0,469X_1 + 0,547X_2 + 0,278X_3$. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut;

Tabel 10.
Nilai Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.812	3.459		-1.969	.059
	lingkungan kerja	.469	.122	.445	3.835	.001
	pendelegasian wewenang	.547	.203	.393	2.694	.012
	bonus	.278	.222	.177	1.250	.222

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel (3,28)}$ ($23,247 > 2,95$). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 11.
Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = -6,812 + 0,469X_1 + 0,547X_2 + 0,278X_3$$

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.359	3	44.120	23.247	.000 ^a
	Residual	53.141	28	1.898		
	Total	185.500	31			

a. Predictors: (Constant), bonus, lingkungan kerja, pendelegasian wewenang

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Analisis korelasi ganda pasangan data lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar 0,845. Berarti kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin baik lingkungan kerja (X_1) tempat pegawai bekerja, makin baik pendelegasian wewenang (X_2) yang dilakukan pimpinan pada pegawai, dan makin tinggi bonus (X_3)nya, maka makin tinggi juga kepuasan kerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12.
Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.683	1.37764

a. Predictors: (Constant), bonus, lingkungan kerja, pendelegasian wewenang

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,714. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) adalah 71,4%, dalam arti bahwa 28,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

1. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,743 dan nilai konstanta a sebesar 4,602. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 4,602 + 0,743X_1$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 13.
Nilai Koefisien X_1 atas Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.602	2.721		1.691
	lingkungan kerja	.743	.136	.706	5.465

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Tabel 14.
Nilai Koefisien Korelasi X_1 atas Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.482	1.76031

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,706. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,465. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} (0,05) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara lingkungan kerja (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,499. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 49,9% variasi variabel kepuasan kerja pegawai dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data pendelegasian wewenang dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,010 dan nilai konstanta a sebesar -1,086. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Pendelegasian wewenang dengan kepuasan kerja pegawai adalah $\hat{Y} = -1,086 + 1,010X_2$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 15.
Nilai Koefisien X_2 atas Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.086	3.542		.761
	pendelegasian wewenang	1.010	.174	.727	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Tabel 16.
Nilai Koefisien Korelasi X_2 atas Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.513	1.70772

a. Predictors: (Constant), pendelegasian wewenang

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel pendelegasian wewenang dengan kepuasan kerja pegawai, menghasilkan koefisien korelasi r

sebesar 0,727. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,787. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel} (0,05) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pendelegasian wewenang (variabel X_2) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara pendelegasian wewenang (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,528. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 52,8% variasi variabel kepuasan kerja pegawai dijelaskan oleh variabel pendelegasian wewenang.

3. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data bonus dengan kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,000 dan nilai konstanta a sebesar -1,500. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Bonus dengan kepuasan kerja pegawai adalah $\hat{Y} = -1,500 + 1,000X_3$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 17.

Nilai Koefisien X_3 atas Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.500	4.613		-.325	.747
bonus	1.000	.220	.638	4.538	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Tabel 18

Nilai Koefisien Korelasi X_3 atas Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.387	1.91485

a. Predictors: (Constant), bonus

Sumber: Data Mentah Responden, 2021

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel bonus dengan kepuasan kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,638. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,538. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai t_{tabel}

(0,05) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara bonus (variabel X_3) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh bonus terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara bonus (variabel X_1) dengan kepuasan kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,407. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 40,7% variasi variabel kepuasan kerja pegawai dijelaskan oleh variabel bonus.

Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel pendelegasian wewenang yaitu sebesar 52,8%.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 23,247. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi α 0,05 yaitu 2,95, atau $F = 23,247 < F_{0,05(3;28)} = 2,95$. Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -6,812 + 0,469X_1 + 0,547X_2 + 0,278X_3$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_y sebesar 0,845. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,714. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 71,4 persen variasi perubahan kepuasan kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh lingkungan kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2), dan bonus (X_3) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batam diteliti tentang lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, dan bonus secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai (Y), maka lebih kurang 71,4 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $\hat{Y} = -6,812 + 0,469X_1 + 0,547X_2 + 0,278X_3$.

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel pendelegasian wewenang yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 52,8%. Hal ini berarti pendelegasian wewenang merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 2009. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- As'ad, Moh. 2005. *Psikologi Sosial untuk Perusahaan dan Industr*. Jakarta: Rajawali.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Mari Jumiati. Jakarta: Erlangga.
- Feldman, Daniel C. dan Arnold, Hugh J. 2003. *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. Japan: McGraw-Hill.
- Fraser, T.M. 2003. *Human Stress Work and Job Satisfaction: A Critical Approach*, Geneva: International Labour Organization.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Haji Masagung.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Management Personalia* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Pareek, Udai. 2006. *Perilaku, Organisasi* (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Pigors, Stephen 2009. *Reading in Personal Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2000. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*. Englewood Cliff: Prentice Hall.
- Ruky, A.S. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. 2006. *Tata Kerja dan Produktivitas Kera* Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sumamur. 2006. *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Tyssen, Theodore G. 2006. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer*. Alih bahasa Hadyana. Jakarta: Arcan.

Wexley, Kenneth N., Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*,
Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Bina Aksara, 2001.