

**MOTIVASI KERJA DI SEKTOR PUBLIK: STUDI KASUS PADA PEGAWAI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAERAH KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA**

Hj.Misna Ariani¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

Dwi Susilowati²

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
dwi.susilowati@uniba-bpn.ac.id

Cristi Aristi Crystopel Manoppo³

ccristyristy29@gmail.com
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, seperti pilihan untuk bekerja diperusahaan swasta atau disektor publik. Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai yang telah ditentukan sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja bagi pegawai. Motivasi dapat berasal dari dalam diri pegawai (intrinsik) atau dari luar diri pegawai (ekstrinsik). Keberhasilan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengawasan, motivasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Petajam Paser Utara.

Jumlah populasi yang digunakan adalah semua pegawai yaitu sebanyak 35 orang, dengan metode sensus, maka semua populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, pengawasan, motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Petajam Paser Utara. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan; pengawasan berpengaruh positif dan signifikan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Dan yang berpengaruh dominan adalah motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengawasan dan Motivasi, Kepuasan kerja pegawai.

ABSTRACT

WORK MOTIVATION IN THE PUBLIC SECTOR: CASE STUDY IN THE CAPITAL INVESTMENT SERVICE AND INTEGRATED REGIONAL SERVICES OF PENAJAM PASER UTARA DISTRICT

Motivation is a reason that encourages someone to do something, such as the choice to work in a private company or public sector. Work motivation is very important and needed by companies, because it can increase employee productivity that has been determined so that it will have an impact on job satisfaction for employees. Motivation can come from within the employee (intrinsic) or from outside the employee (extrinsic). The success of work motivation will increase job satisfaction.

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, supervision, motivation on job satisfaction on the Regional One-Stop Integrated Services and Investment Service Staff in Penajam Paser Utara District.

The total population used is all employees as many as 35 people, with the census method, then all populations are sampled. The analytical tool used is multiple linear regression.

The results showed that compensation, supervision, motivation together had a positive and significant effect on the Job Satisfaction of the Regional One Stop Services and Integrated Services Offices of Penajam Paser Utara Regency. Partially compensation has a positive and significant effect; supervision has a positive and significant effect; motivation has a positive and significant effect. And the dominant influence is motivation.

Keywords: Compensation, Supervision and Motivation, Job satisfaction of employees

PENDAHULUAN

Penelitian yang mengeksplorasi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sering dilakukan, karena kepuasan adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Rizwan Saleem, *et al*, 2010:213). Motivasi intrinsik adalah motivasi untuk melakukan aktivitas yang dapat menimbulkan dan mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam aktivitas (Deci, Connell, & Ryan, 1989). Hubungan yang menggambarkan antara dua variabel adalah kepuasan kerja dan motivasi sebagai hasil dari dua macam faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik; faktor intrinsik menilai kepuasan kerja dan ekstrinsik menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi tingkat kepuasan kerja. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor kebersihan (Herzberg, *et al* : 1959).

Selain faktor intrinsik dan ekstrinsik, pengawasan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tristi Yuanita (2018:2337) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa pengawasan diperlukan dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan atau ketidakpuasan, beberapa diantaranya termasuk perasaan yang mungkin dimiliki karyawan tentang pekerjaan itu, signifikansi tugas, pilihan pekerjaan, penghargaan dan pembayaran.

Dengan latar belakang kajian empiris mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka penulis ingin meneliti kembali dengan topic Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi adalah konsep teoritis yang menjelaskan perilaku orang. ini merupakan alasan bagi masyarakat, keinginan dan kebutuhan. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi dapat memiliki berbagai tujuan yang merujuk ke individu, cara-cara di mana individu memilih tujuan mereka dan cara-cara di mana yang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

Definisi variable yang digunakan dalam penelitian mengenai motivasi terhadap kepuasan kerja merupakan refleksi terhadap pekerjaan yang menggabungkan asumsi tertentu dan keyakinan tentang pekerjaan (kognitif); perasaan terhadap kerja (afektif); dan persepsi kerja (evaluative) reaksi individu karyawan. Veithzal Rivai dan Ella (2011:837), berpendapat motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Sementara Kadarisman (2012:278) berpendapat bahwa Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam diri seorang karyawan agar karyawan tersebut dapat tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja yang dihasilkan dari kepatuhan antara kondisi kerja objektif dan harapan karyawan. Misalnya, mungkin tidak puas dengan gaji, posisi atau status, tetapi dalam waktu yang sama untuk menjadi relative puas dengan pekerjaan, karena ekspektasi yang relative rendah.

Kompensasi, menurut Hasibuan (2013:117) adalah istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Dan, Bangun (2012:255) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang, barang dan jasa. Kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, barang ataupun jasa.

Sutrisno (2011:185) mengatakan bahwa adapun keuntungan dari memberikan kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan
- b. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
- c. Mengurangi adanya intervensi pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Sistem pembayaran yang umum menurut Hasibuan (2013:125) di terapkan sebagai berikut:

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan didkaitkan kepa prestadi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi peungupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Beberapa tujuan dari kompensasi Notoadmojo dalam Sutrisno (2011:188) adalah (a) Menghargai prestasi kerja; (b) Menjamin keadilan; (c) Mempertahankan karyawan; (d) Memperoleh karyawan yang bermutu;(e) Pengendalian biaya; (f) Memenuhi peraturan-peraturan.

Indikator Kompensasi, Simamora (2011:445) menjelaskan Indikator-indikator kompensasi diantaranya:

a. Kompensasi Finansial

- 1) Gaji: Gaji umumnya berlaku untuk taris bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif: Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi
- 3) Fasilitas: Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasikitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Kompensasi Non Finansial

Indikator pengukuran variabel kompensai non finansial dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pengembangan diri: Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam rangka peningkatan keterampilan karyawan.
- 2) Lingkungan kerja: Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Pengawasan, menurut Sami'an dan Aprilian (2013:45) adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Sementara, Sutikno (2012:58) pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketecapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Sedangkan Siagian (2007:87) berpendapat bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan Brantas (2009:190) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Stoner dalam Hasibuan (2009:88) mengemukakan bahwa pengawasan yang efektif itu haruslah memenuhi persyaratan (1) Ketepatan; (2) Sesuai waktu; (3) Objektif dan kompherensif; (4) Fokus pada titik pengawasan strategis; (5) Realistis secara ekonomis. Sedangkan Schermerhorn dalam Robbins (2009:41) berpendapt bahwa agar supaya pengawasan itu efektif haruslah : (1) Berorientasi pada hal-hal yang stratefis pada hasil-hasil; (2) Berbasis informasi; (3) Tidak kompleks; (4) Cepat dan berorientasi perkecualian; (5) Dapat dimengerti; (6) Luwes; (7) Konsisten dengan struktur organisasi; (8) Dirancang untuk mengakomodasi pengawasan diri; (9) Positif mengarah ke pengembangan, perubahan dan perbaikan; (10) Jujur dan objektif.

Hasibuan (2013) juga menyatakan bahwa pengawasan atau pengendalian karyawan meliputi:

- a. Tingkat Kehadiran: tingkat kehadiran atau Absesnsi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak dalam bekerja disuatu instansi.
- b. Kedisiplinan: kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- c. Perilaku: perilaku merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu dalam sebuah aktivitas.
- d. Kerjasama: kerjasama adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Pelaksanaan Pekerjaan
- f. Menjaga Situasi Lingkungan Pekerjaan

Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan

yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Tolak ukur kepuasan kerja tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dari kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Robin dan Coulter, M. (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perusahaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

A. Prabu (2009:117), berpendapat bahwa ada empat teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori keseimbangan. Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.
2. Teori perbedaan. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.
3. Teori pemenuhan kebutuhan. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.
4. Teori pandangan kelompok. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidak kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Indikator Kepuasan Kerja, Rivai dan Ella Jauvani Segala (2011:859) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan seja mulai bekerja ditempat pekerjaannya.
- b. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain sistem penggajian dan sebagainya.

Luthans di kutip Suwanto (2011:100) Menguraikan lima dimensi kepuasan kerja antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*): Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan (supervisor): Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah atau ibu atau teman, sekaligus atasannya.
- c. Rekan Kerja (*workers*): Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.
- d. Promosi (*promotion*): Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau Upah (*pay*)

Berdasarkan studi empiris dan pustaka tersebut di atas penulis menduga bahwa secara bersama-sama Kompensasi, Pengawasan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Dan secara parsial motivasi dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE RESEARCH

Sugiyono (2013 : 39) Variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari. Variabel juga dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi, pengawasan dan motivasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kepuasan kerja.

Objek penelitian dalam penulisan ini dilakukan di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala kantor yang didalam melaksanakan tugasnya berada langsung dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilaksanakan melalui dua cara yaitu metode interview (wawancara) dan metode kuisioner (Angket). Sedangkan studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini digunakan metode teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sample dalam penelitian ini, Sugiyono (2013:80). Populasi sebanyak 35 orang, dengan menggunakan metode sensus, maka semua populasi adalah sampel.

Alat analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah regresi linear berganda.

Sugiyono (2013:133) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Teknik yang digunakan dalam menentukan validitas item ini adalah dengan rumus korelasi "*product moment*" dengan taraf signifikan $\alpha > 0,05$. Dengan

menggunakan skala Likert, setiap butir indicator pernyataan dari setiap variable akan diberi skor 1= sangat tidak puas; 2= tidak puas; 3=cukup puas; 4=puas sampai dengan 5=sangat puas.

Uji/test yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t, serta dilakukan pula uji asumsi klasik. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan error 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terbentuknya Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BP2TPM) Penajam Paser Utara atau sekarang yang menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), berdasarkan instruksi Presiden nomor 3 Tahun 2006 tentang paket perbaikan iklim investasi. Instruksi Presiden tersebut pada intinya mengamanatkan kepada beberapa instansi pemerintah untuk segera melakukan beberapa kebijakan, program, dan tindakan dalam meningkatkan iklim investasi. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja dan menyederhanakan proses perizinan.

Menindak lanjuti instruksi tersebut, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 24 Tahun 2006 tentang pedoman penyelenggaraan Pelayanan terpadu Satu Pintu (PTSP). Landasan pemikiran Pemendagri ini adalah keinginan untuk mengintegrasikan seluruh proses pelayanan publik, baik perizinan atau non perizinan kedalam satu sistem penyelenggaraan terpadu agar birokrasi pelayanan menjadi lebih sederhana dan transparan.

Bentuk pelayanan terpadu yang akan dikembangkan di daerah ditetapkan melalui keputusan pemerintah daerah setempat. Begitu juga di Kabupaten Penajam Paser Utara, dalam proses pelayanan perizinan menggunakan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Akan tetapi di Kabupaten Penajam Paser Utara tidak menggunakan istilah PTSP melainkan menggunakan Badan Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (BP2TPM) dengan prinsip dan proses yang sama.

BP2TPM diatur oleh Peraturan Bupati nomor 24 Tahun 2014 tentang pendelegasian pendatanganan perizinan dan non perizinan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, kemudian perubahan Peraturan Bupati terjadi pada tahun 2015, dimana dalam Peraturan Bupati nomor 18 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Bupati nomor 24 Tahun 2014 tentang pendelegasian wewenang pendatanganan perizinan dan non perizinan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dan juga telah diatur dalam Peraturan Bupati Penajam Paser Utara nomor 53 Tahun 2016 tentang struktur organisasi, tata kerja, tugas pokok, fungsi dan rincian tugas Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tahun 2014 BP2TPM Kabupaten Penajam Paser Utara pada saat itu hanya terdapat 15 jenis Perizinan dari 89 jenis perizinan dikarenakan sumber daya manusia yang kurang mencukupi, di antaranya yaitu Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dan Izin Mendirikan dan Merobohkan Bangunan (IMMB). Kemudian pada tahun 2018 bersamaan dengan pendelegasian Peraturan Gubernur nomor 21 Tahun 2017 BP2TPM Kabupaten Penajam Paser Utara yang sekarang berganti menjadi Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sejak lahirnya Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 18 Tahun 2016.

Karakteristik umur 35 responden adalah, sebanyak 5 orang (14,37%) berumur antara 26-30 tahun, 7 orang (20%) berumur antara 31-35 tahun, 10 orang (28,6%) berumur antara 36-40 tahun, 4 orang (11,4%) berumur antara 41-45 tahun, 4 orang (11,4%) berumur antara 41-45 tahun, 3 orang (8,6%) berumur antara 51-55 tahun dan 2 orang (5,7%) berumur antara 56-60 tahun.

Karakteristik jenis kelamin dari 35 responden, sebanyak 15 orang (42,8%) laki-laki dan 20 orang (57,2%) perempuan.

Karakteristik pendidikan dari 35 responden, sebanyak 5 orang (14,3%) berpendidikan SMA, 24 orang (68,6%) berpendidikan S1 dan 6 orang (17,16%) berpendidikan S1.

Karakteristik lama bekerja dari 35 responden, sebanyak 4 orang (11,4%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 8 orang (22,85%) memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, 12 orang (34,3%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, 6 orang (17,1%) memiliki masa kerja antara 16-20 tahun, 3 orang (8,6%) memiliki masa kerja 21-25 tahun, 2 orang (5,7%) memiliki masa kerja 26-30 tahun.

Hasil uji validitas terhadap pernyataan butir indikator setiap variabel terhadap 30 responden adalah valid, sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, untuk $n = 30 = 0.361$. dan masing-masing indicator setiap variable juga reliable karena nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel1. menunjukkan perhitungan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel. 1.
Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	0.863	0.542			
	Kompensasi	0.224	0.074	0.278	3.015	0.005
	Pengawasan	0.140	0.058	0.213	2.402	0.022
	Motivasi	0.382	0.064	0.526	5.984	0.000
R = 0.978 R Square = 0.956 Adjusted R Square = 0.952				F = 223.590. $t_{tabel} = 2.030$ Sig = 0.000		

Sumber Data : Hasil Ouput

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan uji ANOVA atau uji-F, seperti pada tabel 1 di atas, bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 223.590 pada taraf signifikan $\alpha = 0.000$ ($F_{hitung} = 223.590 > F_{tabel} 2.874$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_1), pengawasan (X_2), motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Penanaman Modal

dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, maka hipotesis pertama terbukti.

Hubungan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), pengawasan (X_2), motivasi (X_3) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat angka R Square sebesar 0.956 atau 95.6% sedangkan sisanya 4.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Melihat besarnya multiple R 0,978 menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) atau kepuasan kerja pegawai 95.6%. dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), pengawasan (X_2), motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian secara parsial (uji-t) dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} semua variable bebas secara parsial lebih besar daripada t_{tabel} (Tabel.1.). Dan variable motivasi secara parsial mempunyai nilai lebih besar daripada kompensasi dan pengawasan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable motivasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompensasi yang lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel lainnya dengan nilai signifikan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Putranto (2012:2), menyatakan bahwa sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan atau pegawai yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga. Jika sistem kompensasi berjalan dengan baik dalam suatu organisasi maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai dan juga akan meningkatkan hasil produktivitas yang baik. Penelitian ini yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017), dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel pengawasan (X_2) dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai, Handoko (2007: 113) menyatakan pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak dan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan kegiatan pekerjaan pegawai untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Hubungan dengan atasan atau pimpinan sangat penting, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian pimpinan memberikan arahan serta koreksi, agar terjalin hubungan baik dari atasan atau pimpinan kepada pegawainya, sehingga pegawai merasa penting dari instansi tempat dimana pegawai bekerja. Dengan demikian pengawasan kerja kepada pegawainya harus terus dilaksanakan. Devy Avri Elvi Dhona. (2015) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik pengawasan yang diterapkan dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} motivasi $>$ t_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. (Grant, 2008, hlm. 48) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses psikologis yang mengarahkan, memberi energi, dan mempertahankan tindakan, atau bisa juga dipahami sebagai keinginan batin seseorang untuk berusaha lebih baik). Secara umum proses motivasi diawali dengan dirasakannya kebutuhan yang tak terpuaskan. Ketidakpuasan ini kemudian meningkat dan menimbulkan ketegangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu. Pada tahap ini manusia melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika perilaku ini berhasil, maka kebutuhan pegawai akan terpuaskan dan ketegangan akan menurun. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang nantinya dapat menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2016) dimana hasil penelitian motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disajikan kesimpulan dan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi, pengawasan dan motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis keempat terbukti dan dapat diterima.
5. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Hipotesis kelima terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang ditemukan, maka penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Perlu ditingkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai dalam bekerja yang memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.
2. Perlu diperbaiki hal-hal yang terkait dalam menjaga situasi lingkungan pekerjaan dalam pengawasan dengan melakukan kontrol terhadap bawahan dengan selalu bersikap adil dalam pengawasan dan memperhatikan hak-hak pegawai dalam bekerja.
3. Perlu lebih meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai, menjalin kerjasama antar pegawai, dan memberikan kesempatan pegawai untuk berprestasi dan mengembangkan kreativitasnya di tempat kerja serta melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

4. Perlu ditingkatkannya lagi kesempatan untuk pegawai mendapatkan kesempatan promosi guna meningkatkan kemampuan, kreatifitas, serta kepuasan kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Kencana.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580–590.
- Devy Avri Elvi Dhona. (2015). Hubungan pengawasan yang dilakukan dpimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian provinsi sumatera barat. Bahana Manajemen Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 3 Nomor 1, Juni 2015. Halaman 291-759.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivation synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93, 48-58.
- Handoko, Drs. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, cetakan limabelas*, Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. S. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Latifah. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Pontianak). *Jurnal Khatulistiwa Informatika*. Vol. 4, No. 1 Juni 2016.
- Rivai, Veitzhal dan Jauvani, Segala Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 11; November 2010. www.ccsenet.org/ijbm.
- Robbins, S. and Coulter, M. (2003). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Sami'an dan Aprilian, N. W., Estu. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor Daop IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol. 23, No. 1.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga Cetakan kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Cetakan kesembilan belas. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. (2012). *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang unggul*. Lombok : Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto & Priansa. Doni J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tristi Yuanita (2018). Pengaruh Imbalan, Pengawasan, Kondisi Kerja, Pengembangan Karier, Penghargaan, dan Kelompok Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sigli. *Serambi Saintia*, Vol. VI, No. 1, April 2018 ISSN : 2337 – 9952.
- Yulianita, Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang, *Jurnal Adminika* Volume 3. No.1, Januari - Juni 2017 ISSN : 2442-3343

Lampiran: Tabel

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Umur Responden di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Penajam Paser Utara

Umur	Frekuensi	Persentasi (%)
26 – 30 tahun	5	14.3
31 – 35 tahun	7	20.0
36 – 40 tahun	10	28.6
41 – 45 tahun	4	11.4

46 – 50 tahun	4	11.4
51 – 55 tahun	3	8.6
56 – 60 tahun	2	5.7
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Ouput SPSS 23

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Penajam Paser Utara

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	15	42.8
Perempuan	20	57.2
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Ouput SPSS 23

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah Penajam Paser Utara

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
SMA	5	14.3
S1	24	68.6
S2	6	17.1
Jumlah	35	100

Sumber : Hasil Ouput SPSS 23