

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE CLASS IB DISTRICT COURT OF LHOKSEUMAWE

Cut Amanda Fatma Zuhra, Ghina Najwa Ilmi, Azra Batrisia, M. Aria Maulana, Halimatus Sa'diyah, Maulizar, Nursyidah

Politeknik Negeri Lhokseumawe, Program Studi Administrasi Bisnis
email: cutamanda679@gmail.com

Received Date. 16 Juni 2024
Revised Date. 10 Juli 2024
Accepted Date. 21 Juli 2024

Keywords:

*Job satisfaction Work
Promotion
coworker relationship
salary
supervision*

Kata Kunci:

*Kepuasan Kerja Pekerjaan
Promosi
Hubungan rekan kerja
Upah
Pengawasan*

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the factors that influence employee job satisfaction at the District Court of Lhokseumawe Class IB. The examined factors include internal factors such as work, promotion, and relationships with colleagues, as well as external factors such as salary and supervision. This research employs a quantitative approach using an associative method. The sample consists of 23 employees selected through a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that, partially, the variables of work, promotion, and supervision have a significant effect on job satisfaction. Meanwhile, the variables of coworker relationships and salary do not have a significant partial effect. Simultaneously, all independent variables have a significant effect on job satisfaction. These findings highlight the importance for management to focus on specific internal and external factors in order to enhance employee satisfaction and performance within the court environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB. Adapun faktor-faktor yang diteliti meliputi faktor internal, yaitu pekerjaan, promosi, dan hubungan antar rekan kerja, serta faktor eksternal, yaitu upah dan pengawasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang pegawai yang diambil melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pekerjaan, promosi, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, variabel hubungan antar rekan kerja dan upah tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian manajemen terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tertentu guna meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di lingkungan Pengadilan Negeri.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang sangat memengaruhi kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam instansi pemerintah seperti Pengadilan Negeri, kepuasan kerja pegawai berperan besar dalam menentukan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Rijal et al., 2021). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi langsung pada efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Berbagai faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kepuasan kerja. Faktor internal mencakup sifat pekerjaan, kesempatan promosi, serta kualitas hubungan antara atasan dan rekan kerja (Wahyudi, 2020). Sementara itu, faktor eksternal meliputi kompensasi, tunjangan, fasilitas organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung (Syahiratunnisa et al., 2021). Ketidakterpenuhinya faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja (Triono et al., 2021).

Dalam konteks Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB, gejala ketidakpuasan kerja tampak dari menurunnya kinerja sebagian pegawai meskipun tingkat kehadiran tetap tinggi. Selain itu, kurangnya keharmonisan hubungan antarpegawai juga mengindikasikan adanya masalah dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik.

Melihat pentingnya peran kepuasan kerja dalam mendukung efektivitas lembaga peradilan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB. Secara khusus, penelitian ini akan menelaah aspek pekerjaan, promosi, hubungan antar rekan kerja, kompensasi, dan pengawasan. Melalui pendekatan multidisiplin yang mencakup perspektif psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan administrasi publik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong perbaikan kinerja pelayanan publik di lingkungan peradilan (Hutagalung, 2022).

LANDASAN TEORITIS

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, termasuk terhadap kondisi kerja, penghargaan, hubungan antar rekan, serta kesempatan berkembang dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, atau seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka, serta sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini juga sejalan dengan

pendapat Handoko, dalam Akasah & Amdanata (2023), dan Sutrisno (2020:74), yang menekankan bahwa kepuasan kerja mencerminkan kenyamanan dan penerimaan pegawai terhadap lingkungan kerja serta perlakuan yang diterima.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat dipahami bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka yang melibatkan faktor emosional, fisik, dan psikologis. Hal ini berkaitan dengan respons emosional terhadap pekerjaan, dimana pegawai merasa senang atau tidak senang berdasarkan penghargaan yang diterima dibandingkan dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja tercermin dalam perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Beberapa teori digunakan untuk menjelaskan kepuasan kerja, antara lain: 1. Teori Keseimbangan (Equity Theory): Menilai kepuasan berdasarkan keseimbangan antara input pegawai (usaha, waktu) dan outcome (gaji, promosi). 2. Teori Dua Faktor Herzberg: Membedakan antara faktor pemeliharaan (hygiene factors) seperti upah dan kondisi kerja, dan faktor motivator seperti prestasi dan pengakuan. 3. Teori Pengharapan (Expectancy Theory): Mengaitkan kepuasan dengan harapan akan hasil yang didapat setelah melakukan pekerjaan. 4. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory): Menilai kepuasan dari perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima pegawai. Teori-teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan antara harapan dan kenyataan, serta persepsi individu terhadap kondisi kerja.

Dari teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui berbagai pendekatan teori yang menekankan pada keseimbangan antara usaha dan hasil, perbandingan antara harapan dan kenyataan, serta pemenuhan kebutuhan individu dalam pekerjaan. Selain itu, kepuasan juga dipengaruhi oleh pandangan kelompok sosial yang menjadi acuan, faktor-faktor eksternal dan internal seperti lingkungan kerja, tanggung jawab, dan peluang berkembang, serta harapan terhadap hasil kerja yang ingin dicapai. Kepuasan kerja juga mencakup penilaian terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan serta dinamika emosional yang muncul dari pengalaman kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Teori Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor personal (umur, kepribadian, pendidikan) dan faktor pekerjaan (jenis pekerjaan, pengawasan, promosi). Ramdhan & Pasaribu (2022) menambahkan faktor seperti kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, keamanan kerja, serta tantangan dan pertumbuhan karir.

Dalam konteks penelitian ini, digunakan lima variabel utama: 1. Pekerjaan (X1): Menyangkut isi pekerjaan, tanggung jawab, dan kepuasan terhadap tugas yang dilakukan. 2. Upah (X2): Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai kontribusi. 3. Promosi (X3): Kesempatan naik jabatan dan pengembangan karir. 4. Pengawas (X4): Gaya kepemimpinan dan hubungan dengan atasan. 5. Rekan Kerja (X5): Hubungan interpersonal antar pegawai.

Teori Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Afandi (2025) dan Luthans (2021), indikator kepuasan kerja terdiri dari: (1). Pekerjaan itu sendiri, (2). Gaji/upah, (3). Promosi, (4). Pengawasan, dan (5). Hubungan dengan rekan kerja.

Hasibuan dalam Djuraidi & Layli (2020), menambahkan bahwa kepuasan dapat dinilai dari moral kerja, kedisiplinan, dan tingkat turnover yang rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik (Mariana et al., 2020, 2018; Nufiar et al., 2020). Dalam pendekatan kuantitatif ini, peneliti menyusun pertanyaan-pertanyaan secara terstruktur dan sistematis dalam bentuk kuesioner yang sama kepada seluruh responden yang telah ditentukan sebagai sampel. Jawaban dari pertanyaan tersebut kemudian dikumpulkan, diolah, dan dianalisis menjadi data penelitian (Prasetyo & Miftahul, 2010:143).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui instrumen kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Salim, 2012:22). Selain itu, data sekunder juga digunakan, yaitu data yang tidak langsung diperoleh dari responden, melainkan dari telaah kepustakaan berupa buku, jurnal, dan sumber pustaka lain yang relevan dengan topik penelitian ini.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan terdiri dari dua metode utama, yaitu kuesioner dan observasi. Kuesioner dalam penelitian ini merupakan jenis tertutup, di mana pilihan jawaban telah disediakan. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert lima tingkat, dengan nilai: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi non-partisipan, yaitu mengamati objek penelitian tanpa terlibat secara langsung dalam aktivitas yang diamati (Rahmadi, 2011:74).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan. Tahap pertama adalah uji validitas, yang digunakan untuk mengukur sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji ini dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, di mana suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Abdullah, 2015:225). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Uji ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$ (Budiastuti & Bandur, 2010:146).

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ (Abdullah, 2015:225). Selanjutnya, uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas (Abdullah, 2015:225). Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varians dari residual model regresi bersifat homogen. Ketidakteraturan pola dalam scatterplot mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas (Abdullah, 2015:225).

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan uji t , yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) terhadap taraf signifikansi 0,05. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Abdullah, 2015:227). Untuk pengujian secara simultan digunakan uji F , di mana model dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel. Selain itu, digunakan juga koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi

X_1 : Pekerjaan

β_2 : Koefisien Regresi

X_2 : Upah

β_3 : Koefisien Regresi

X_3 : Promosi

β_4 : Koefisien Regresi

X4 : Pengawas

β_5 : Koefisien Regresi

X5 : Rekan Kerja

e : Standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB. Variabel independen yang diteliti meliputi Pekerjaan (X1), Upah (X2), Promosi (X3), Pengawas (X4), dan Rekan Kerja (X5), sementara variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

1. Pengaruh Variabel Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Pekerjaan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,274. Artinya, peningkatan aspek-aspek pekerjaan sebesar 1% diperkirakan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,274%, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan pekerjaan secara efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2021), yang menyimpulkan bahwa pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Variabel Upah terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Upah (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,557. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan upah sebesar 1% dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,557%. Upah yang layak dinilai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini diperkuat oleh Rahmat (2019) yang menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Variabel Promosi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Promosi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,097. Meskipun kontribusinya relatif kecil dibandingkan variabel lainnya, promosi tetap menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem promosi yang

adil dan transparan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Temuan ini didukung oleh Abraham (2015) yang mengungkapkan bahwa promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Variabel Pengawas terhadap Kepuasan Kerja
Variabel Pengawas (X4) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,132. Hal ini berarti bahwa semakin baik peran pengawas dalam memberikan bimbingan dan pengawasan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Pengawasan yang efektif berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Tantri (2020), yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Pengaruh Variabel Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Variabel Rekan Kerja (X5) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,001 yang juga bersifat positif dan signifikan. Meskipun nilainya sangat kecil, hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang harmonis antar rekan kerja tetap memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kolaborasi antarpegawai.
6. Uji Simultan (Uji F)
Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai Fhitung sebesar 6,373 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,10 (pada $\alpha = 0,05$), dengan signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB.
7. Koefisien Determinasi
Nilai Adjusted R Square sebesar 0,550 menunjukkan bahwa 55% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kelima variabel independen yang digunakan dalam model. Sisanya, sebesar 45%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel ($\alpha=0.005$ dan $n=23$)	Keterangan
Pekerjaan (X1)	X1_1	0.635	0.404	Valid
	X1_2	0.682	0.404	Valid
	X1_3	0.639	0.404	Valid
	X1_4	0.619	0.404	Valid
Upah (X2)	X2_1	0.777	0.404	Valid
	X2_2	0.736	0.404	Valid
	X2_3	0.838	0.404	Valid
	X2_4	0.833	0.404	Valid
Promosi (X3)	X3_1	0.646	0.404	Valid
	X3_2	0.863	0.404	Valid
	X3_3	0.915	0.404	Valid
	X3_4	0.889	0.404	Valid
Pengawas (X4)	X4_1	0.714	0.404	Valid
	X4_2	0.811	0.404	Valid
	X4_3	0.889	0.404	Valid
	X4_4	0.625	0.404	Valid
Rekan Kerja (X5)	X5_1	0.719	0.404	Valid
	X5_2	0.913	0.404	Valid
	X5_3	0.877	0.404	Valid
	X5_4	0.767	0.404	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0.756	0.404	Valid
	Y_2	0.925	0.404	Valid
	Y_3	0.778	0.404	Valid
	Y_4	0.776	0.404	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Variabel Lingkungan Kerja (X1), Upah (X2), Promosi (X3), Gaya Kepemimpinan (X4), Rekan Kerja (X5), dan Kepuasan Kerja (Y) masing-masing terdiri dari 4 item yang semuanya valid. Dengan demikian, total 24 item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	JUMLAH ITEM	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
Pekerjaan (X1)	4	0.615	<i>Reliabel</i>
Upah (X2)	4	0.780	<i>Reliabel</i>
Promosi (X3)	4	0.854	<i>Reliabel</i>
Pengawas (X4)	4	0.765	<i>Reliabel</i>
Rekan Kerja (X5)	4	0.838	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	4	0.816	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi dan kestabilan, serta layak digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

C. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23039430
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.087
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.894
	99% Confidence Interval	Lower Bound .886
		Upper Bound .902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 3, nilai Asymp. Sig sebesar 0,894 > 0,05 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

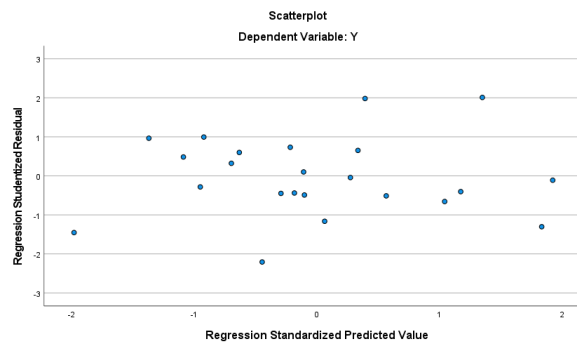
Model	<i>Colleniarity Statistics</i>	
	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0.423	2.364
X2	0.342	2.927
X3	0.506	1.975
X4	0.592	1.689
X5	0.583	1.715

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Artinya, tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 5. Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 5, titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lhokseumawe Kelas IB, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.
2. Uji Reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.
3. Uji Asumsi Klasik yang meliputi: Uji Normalitas melalui metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi $0,894 > 0,05$). Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance pada masing-masing variabel berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas melalui pengamatan scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.
4. Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu: Pekerjaan (Thitung = 9,812; Sig = 0,003), Upah (Thitung = 2,364; Sig = 0,030), Promosi (Thitung = 4,913; Sig = 0,007), Pengawas (Thitung = 5,653; Sig = 0,021), dan Rekan Kerja (Thitung = 2,229; Sig = 0,046) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5. Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} = 6,373 > F_{tabel} = 2,10$ dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
6. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,550 menunjukkan bahwa 55% variasi dalam kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lima variabel independen dalam penelitian ini, sementara sisanya (45%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

REFERENSI

- Abdullah, M.M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (1 Ed) Yogyakarta: Aswaja PressIndo. 225.
- Abraham, N.F. (2015). Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan. (*Journal Administrasi Bisnis*). Vol 29(1), 67-76 <https://jurnal.ugp.acp.ac.id>
- Akasah, M., & Amdanata, D. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Fasilitas kerja Sebagai Mediasi Pada Kantor Desa Pebenaan. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(4), 191-204. <https://www.semanticscholar.org>

- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2010). *Validitas Dan Realibilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 146.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561. <https://dinastirev.org>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14. <https://repository.stiesia.ac.id>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 75-120.
- Mariana, Abdullah, S., & Mahmud, M. (2020). Corporate Governance Perception Index , Profitability and Firm Value in Indonesia. *Technology and Investment*, 11(2), 13–21. <https://doi.org/10.4236/ti.2020.112002>
- Mariana, M., Nadirsyah, N., & Abdullah, S. (2018). Informasi Akuntansi, Informasi Non-Akuntansi, Dan Keputusan Pemberian Kredit. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 177. <https://doi.org/10.22219/jrak.v8i2.37>
- Nufiar, Mariana, & Muhammad Ali. (2020). Settlement of Problematic Loans in the Unit Pengelola Kegiatan (UPK) of Pidie District did Sharia. *Journal of Social Science*, 1(4), 147–151. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i4.55>
- Prasetyo, B., & Miftahul., J. L. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif. Teori Dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers. 143.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep dasar kepuasan kerja:Sebuah tinjauan teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 39-48.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press. 41.
- Rahmat, H. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pt. Dunkindo Cipta Rasa. (*Journal Ekonomi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya*). Vol 3(9), 1-14.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, D.L.V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books. 31.
- Rijal, S., Sabilalo, M. A., & Almana, L. O. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA KENDARI. *SIGMA Journal of Economic and Business*, 4(2), 98. <https://doi.org/10.60009/sigmajeb.v4i2.97>

- Shinta, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. (*Journal Indonesia Journal of Sport & Tourism*). Vol 3(1), 35-42.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Cetak ke sebelas. Kencana Prenada Media Group, Jakarta*. 74-82.
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972>
- Tantri, W. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (*Journal Dinamika dan Bisnis*). Vol 17(1), 23-35.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Wahyudi, S. (2020). Islamic Leadership Style Memoderasi Kepuasan Kerja dan Komitmen dalam Organisasi Terhadap Etika Kerja. *JEBDEER Journal of Entrepreneurship Business Development and Economic Educations Research*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.32616/jbr.v2i2.237>