

# WATAK, KEBEBASAN BERPOLITIK, KESEMPATAN UNTUK MAJU, DAN KEPUASAN KERJA

**Efri Bobby Rafles dan Meyzi Heriyanto**

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

**Abstract: Character, political freedom, Opportunities for Advancement and Job Satisfaction.**

This study aimed to examine the influence of character, political freedom, the opportunity to move forward on job satisfaction in the Environment Commission Secretariat Siak. The study was conducted using three variables. Forms of relationship is based only on two variables, the independent variables (independent variables) and the dependent variable (the dependent variable). In this study, which is the independent variable is character, political freedom and the opportunity to advance. While that is the dependent variable was job satisfaction. The results of data analysis showed that the independent variable character (X1), political freedom (X2), the opportunity to advance (X3), simultaneously have a positive significant effect on employee job satisfaction (Y) in the Environment Commission Secretariat Siak.

**Abstrak: Watak, Kebebasan Berpolitik, Kesempatan untuk Maju, dan Kepuasan Kerja.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh watak, kebebasan berpolitik, kesempatan untuk maju terhadap kepuasan kerja di Lingkungan Sekretariat KPU Kabupaten Siak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga variabel. Bentuk hubungannya hanya didasarkan pada dua variabel, yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah watak, kebebasan berpolitik dan kesempatan untuk maju. Sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel bebas watak (X1), kebebasan berpolitik (X2), kesempatan untuk maju (X3), secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat KPU Kabupaten Siak.

**Kata Kunci:** Watak, kebebasan berpolitik, kesempatan untuk maju, dan kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi pemerintahan dan corong demokrasi, Sekretariat KPU Kabupaten Siak dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka Sekretariat KPU Kabupaten Siak juga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Dimana kepuasan kerja pegawai menurut pendapat para ahli seperti yang telah dipaparkan diatas, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun fenomena yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdapat di Sekretariat KPU Kabupaten Siak antara lain dalam sisi watak pimpinan, kebebasan berpolitik, dan kesempatan untuk maju.

Terjadi dualisme dalam kepemimpinan di Sekretariat KPU Kabupaten Siak dikarenakan pimpinan terdiri dari Pimpinan KPU yang

langsung dipilih oleh DPRD Kabupaten Siak dan Sekretaris KPU yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil. Hal ini menjadi suatu dilema bagi pegawai yang bekerja apabila terjadi perbedaan pendapat antara kedua unsur pimpinan tersebut. Maka dari itu, sangat dibutuhkan figur pimpinan yang memiliki watak yang tegas, sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik antara unsur pimpinan, dan dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing dengan baik.

Dari segi kebebasan berpolitik menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat KPU Siak sangat rentan terhadap pengaruh-pengaruh politik dari pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini dapat mengganggu independensi KPU dalam menjalankan tugasnya sebagai corong demokrasi. KPU Kabupaten Siak adalah pihak yang berkewajiban menjalankan pesta demokrasi diantaranya Pilkada, Pemilu, Pilpres,

dimana kegiatan ini akan banyak melibatkan pihak luar dalam penyelenggaraannya. Hal ini juga akan berdampak terhadap kebebasan berpolitik pegawai yang tentu saja rentan terhadap godaan maupun intervensi dari luar. Oleh karena itu, kebebasan berpolitik dari pegawai sangat dibutuhkan agar tidak ada intervensi dari pihak luar yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai KPU.

Dilihat dari segi kesempatan untuk maju terlihat fenomena bahwa jumlah pegawai yang sedikit dengan wilayah kerja dan pekerjaan yang banyak akan dapat menimbulkan kecemburuan antar pegawai, dimana dapat berakibat terhadap tidak meratanya pembagian tugas dan juga berdampak terhadap kesempatan untuk maju atau promosi jabatan. Pegawai yang memiliki pekerjaan yang banyak akan lebih sering berhubungan dengan atasannya. Dimana hal ini akan membuka lebar kesempatannya untuk dapat maju karena perhatian yang lebih dari atasannya. Sedangkan pegawai yang sedikit mendapatkan pekerjaan kesempatan untuk majunya menjadi lebih kecil.

Sutrisno (2009) berpendapat bahwa terdapat dua macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. *Pertama*, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan. *Kedua*, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2008) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan yang menantang secara mental. Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu, tidak mengherankan jika memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan utama. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini-opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

Sujanto (2008) berpendapat watak dalam bahasa asing disebut karakterologie berasal dari kata karakter yang berarti watak dan logos yang berarti ilmu. Jadi karakterologie dalam istilah Indonesia menjadi ilmu watak. Tingkah laku ma-

nesia adalah pencerminan dari seluruh pribadinya, dan secara pintas itulah watak manusia. Watak ialah pribadi jiwa yang menyatakan dirinya dalam segala tindakan dan pernyataan dalam hubungannya dengan bakat, pendidikan, pengalaman dan alam sekitarnya.

Karakter Individu dalam bekerja tidak terlepas dari sifat kepemimpinan atasan. Teori Sifat Kepemimpinan, juga disebut Trait Theory. Teori sifat ini beracu terhadap pandangan sifat-sifat, watak-watak dan karakter yang dimiliki oleh seorang individu. Sifat merupakan bawaan yang mempengaruhi segala tingkah laku, perbuatan serta tindakan dalam mengambil suatu keputusan. Dengan demikian penganut teori sifat ini memandang pentingnya sifat manusia dalam kepemimpinan. Seperti yang dikatakan para pendukung teori sifat bahwa munculnya teori ini diperkuat dengan adanya asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki watak atau sifat yang melekat pada dirinya.
2. Sifat-sifat individu tersebut dapat mempengaruhi image orang lain atas individu tersebut.
3. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat, perangai, ciri yang dimiliki oleh pemimpin tersebut.

Sifat yang melekat pada seorang pemimpin akan menimbulkan pandangan atau kesan pada bawahan bahwa seorang pemimpin tersebut mempunyai sifat yang baik sehingga menimbulkan kesan yang positif, dan sebaliknya sifat yang buruk dari seorang pemimpin menimbulkan kesan yang tidak baik dimata bawahannya. Pandangan yang muncul selain membentuk persepsi bawahan tentang pemimpinnya, juga akan mempengaruhi respon bawahan terhadap sikap, tindakan dan keputusan pemimpin. Apabila pandangan yang terbentuk positif kemungkinan besar maka respon bawahannya juga positif. Sifat positif seorang pemimpin juga akan menjadi contoh dan akan diikuti oleh bawahan, sehingga apa yang diperintahkan oleh pemimpin akan dilakukan oleh bawahan sehingga tugas tugas dapat berjalan secara lancar dan tercapai tujuannya.

Kencana (2008) mengatakan bahwa asal mula kata politik itu sendiri berasal dari kata “polis” yang berarti negara kota, dengan politik berarti ada hubungan khusus antara manusia yang hidup bersama, dalam hubungan itu timbul aturan, kewenangan kelakuan pejabat, legalitas keabsahan dan akhirnya kekuasaan. Tetapi politik juga dapat dikatakan sebagai kebijaksanaan, kekuatan, kekuasaan pemerintah, pengaturan konflik yang menjadi konsensus nasional serta kemudian kekuatan masa rakyat.

Politik adalah suatu disiplin ilmu pengetahuan yang berdiri sendiri tetapi juga seni, dikatakan sebagai seni karena berapa banyak kita melihat politikus yang tanpa pendidikan ilmu politik, tetapi mampu berkiat memiliki bakat yang dibawa sejak lahir dari naluri sanubarinya, sehingga dengan kharismatik menjalankan roda politik praktis. Dapat dikatakan sebagai ilmu karena memiliki objek, subyek, terminologi, ciri, teori, filosofis dan metodologis yang khas dan spesifik serta diterima secara universal.

Saragih (2006) mengatakan bahwa politik adalah bermacam-macam kegiatan (seseorang atau kelompok orang atau lembaga-lembaga dalam suatu sistem politik yang menyangkut proses menentukan tujuan-tujuan dari sistem itu. Politik selalu menyangkut tujuan-tujuan dari seluruh masyarakat. Lagipula politik menyangkut kegiatan berbagai-bagai kelompok termasuk partai politik dan kegiatan orang seorang.

Ilmu politik mengkaji atau mempelajari “politik” dan seperti disebutkan dia atas ini politik itu menyangkut sistem politik, pengambilan keputusan, kebijakan umum, atau kebijakan, kekuasaan, dan kewenangan, pembagian atau alokasi. Definisi ilmu politik akan banyak tergantung dari hal mana yang menjadi sorotan atau perhatian dari seorang pakar ilmu politik. Menurut Simangusong dan Sinuraya (2003) Kekuatan politik sesungguhnya dapat diartikan sebagai kekuatan perorangan (individu) maupun kelompok (kolektif) yang dapat mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan politik

a. Kekuatan Politik Individual

Seorang tokoh masyarakat, karena pengaruhnya yang kuat terhadap perubahan sosial,

opini-opininya, gagasan-gagasannya, pidato-pidatonya dan sebagainya, sehingga pikiran-pikirannya sering mendapatkan pembenaran dari masyarakat yang secara langsung maupun tidak langsung banyak orang yang menjadi pengikutnya maka tokoh tersebut dapat dikatakan sebagai seseorang yang mempunyai kekuatan politik individual.

b. **Kekuatan Politik Kolektif**

Kekuatan politik kolektif dapat pula diwujudkan dalam bentuk kelembagaan formal, informal maupun non-formal.

Fungsi politik dari perorganisasian kelompok kecil adalah untuk memungkinkan individu-individu berkembang dan diharapkan mencapai sampai titik, dimana mereka mampu berkerja sama dengan individu-individu lain atau kelompok yang lebih besar dengan cara membangun rasa saling percaya sambil berusaha mewujudkan perubahan-perubahan dalam masyarakat.

Kesempatan untuk maju di dalam organisasi disebut dengan promosi (kenaikan tingkat jabatan). Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki ki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Ada pendapat lain yang menyebutkan bahwa promosi adalah dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya. Promosi memiliki arti yang penting bagi perusahaan, karena dengan adanya promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin.

Rachmawati (2008) berpendapat bahwa Persiapan jenjang karier karyawan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan dan

berkesempatan untuk maju, program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh Departemen Sumber Daya Manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutment untuk membantu program ini. Hal ini tidak saja memberikan nilai tambah bagi rekrutment dan karyawan sendiri, tetapi karyawan menjadi punya energi baru dalam bekerja dengan ide-ide yang lebih cemerlang bagi kepentingan perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga variabel. Bentuk hubungannya hanya didasarkan pada dua variabel, yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah watak, kebebasan berpolitik dan kesempatan untuk maju. Sedangkan yang merupakan variabel terikat adalah kepuasan kerja. Pengolahan data dilakukan agar data yang diperoleh memenuhi asumsi yang dituntut dalam perhitungan statistik parametrik. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert ini menggunakan item-item yang secara pasti baik dan secara pasti buruk (Nazir, 1998). Menurut Kinnear (1988) dalam Umar (2008), skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

Sebelum daftar pertanyaan diberikan pada responden, daftar pertanyaan perlu diuji coba terlebih dahulu. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada 32 pegawai yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (*Y*), komitmen dari seluruh watak (*X1*), kebebasan berpolitik (*X2*), kesempatan untuk maju (*X3*) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Butir Instrumen	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,601	0,286	Valid
	Pernyataan 2	0,507	0,286	Valid
	Pernyataan 3	0,601	0,286	Valid
	Pernyataan 4	0,584	0,286	Valid
	Pernyataan 5	0,600	0,286	Valid
	Pernyataan 6	0,296	0,286	Valid
	Pernyataan 7	0,624	0,286	Valid
	Pernyataan 8	0,507	0,286	Valid
	Pernyataan 9	0,624	0,286	Valid
	Pernyataan 10	0,600	0,286	Valid
	Pernyataan 11	0,493	0,286	Valid
	Pertanyaan 12	0,624	0,286	Valid
Watak (X1)	Pernyataan 1	0,813	0,286	Valid
	Pernyataan 2	0,374	0,286	Valid
	Pernyataan 3	0,813	0,286	Valid
	Pernyataan 4	0,813	0,286	Valid
	Pernyataan 5	0,714	0,286	Valid
Kebebasan Politik (X2)	Pernyataan 1	0,874	0,286	Valid
	Pernyataan 2	0,296	0,286	Valid
	Pernyataan 3	0,708	0,286	Valid
	Pernyataan 4	0,758	0,286	Valid
Kesempatan untuk Maju (X3)	Pernyataan 1	0,706	0,286	Valid
	Pernyataan 2	0,291	0,286	Valid
	Pernyataan 3	0,706	0,286	Valid
	Pernyataan 4	0,317	0,286	Valid

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Pengaruh variabel bebas faktor-faktor watak (X1), kebebasan politik (X2), Kesempatan untuk maju (X3) terhadap variabel terikat

kepuasan kerja (Y), akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics for Products and Services Solution (SPSS For Windows) Release 19*.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,868	0,6	Reliabel
Watak (X1)	0,974	0,6	Reliabel
Kebebasan politik (X2)	0,817	0,6	Reliabel
Kesempatan untuk maju (X3)	0,700	0,6	Reliabel

bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,152	3	1,051	40,010	,000 <sup>a</sup>
	Residual	,735	28	,026		
	Total	3,888	31			

a. Predictors: (Constant), KesempatanUtkMaju, KebebasanPolitik, watak

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan statistik uji F. Dari tabel dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 40,010 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk pengujian dengan jumlah sampel sebanyak 32 dengan tingkat keyakinan 0,05, maka F tabelnya adalah sebesar 2,90. Karena F hitung > F tabel maka ini berarti secara simultan seluruh variabel independen yaitu Watak, Kebebasan berpolitik, dan kesempatan untuk maju berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi ke empat variabel independen tersebut secara bersama-sama maka semakin tinggi kepuasan kerja. Ini juga menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan bahwa faktor watak, kebebasan berpolitik, dan kesempatan untuk maju sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung di

gunakan uji t. Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran diketahui nilai t hitung Tabel 4.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu bila t hitung > t tabel berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dalam hal ini tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 0.05 (5%).

Dari Tabel 4 yang dapat kita lihat bahwa ada satu variabel bebas yang memiliki hubungan secara parsial dengan variabel terikat karena memiliki t hitung > t tabel dan ada tiga variabel bebas yang tidak memiliki hubungan dengan variabel terikat karena t hitung < t tabel dimana nilai t tabel untuk sampel sebanyak 32 dan dengan tingkat probabilitas 0,05% adalah 1,697.

Untuk variabel watak (X1) memiliki t hitung sebesar -1,488 yang tentu saja lebih kecil daripada t tabel 1,697, ini berarti watak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini

**Tabel 4. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance
(Constant)	1,010	,298		3,384	,002		
Watak	-,159	,107	-,166	-1,488	,148	-,122	,540
KebebasanPolitik	,041	,076	,059	,534	,597	,044	,555
KesempatanUtkMaju	,835	,095	,957	8,775	,000	,721	,568

berarti bahwa semakin baik watak dari pemimpin organisasi belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

Variabel kebebasan berpolitik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,534 yang juga lebih kecil daripada t tabel 1,697, ini berarti kebebasan berpolitik juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi kebebasan berpolitik belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

Variabel Kesempatan untuk maju (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 8,775, karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,697, maka ini berarti kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi kesempatan untuk maju, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya.

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

$$Y = 1,010 - 1,488 X1 + 0,534 X2 + 8,775 X3$$

Persamaan tersebut dapat di artikan:

- Konstanta sebesar 1,010 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen dianggap konstan ( $X1=0$ ,  $X2=0$ ,  $X3 = 0$ ,  $X4 = 0$ ), maka kepuasan kerja sebesar 1,010.
- Koefisien regresi watak (X1) bernilai negatif sebesar (-1,488), artinya apabila terjadi perubahan variabel X1 sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja sebesar (-1,488) satuan.
- Koefisien regresi kebebasan berpolitik (X2) bernilai positif sebesar 0,534, artinya apabila terjadi perubahan variabel X2 sebesar satu satuan akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,534 satuan.

- Koefisien kesempatan untuk maju (X3) bernilai positif sebesar 8,775, artinya apabila terjadi perubahan variabel X3 sebesar satu satuan akan menaikkan variable kepuasan kerja sebesar 8,775 satuan.

### Uji Keofisen Determinasi

Nilai R square ( $R^2$ ) atau nilai koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 <sup>a</sup>	,811	,791	,16206

a. Predictors: (Constant), Kesempatan untuk Maju, KebebasanPolitik, watak

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *adjusted R2* sebesar 0,791. Hal ini berarti 79% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen, yaitu watak, kebebasan berpolitik, dan kesempatan untuk maju. Sedangkan sisanya (100% - 79% = 21%) dijelaskan sebab yang lain di luar model.

### SIMPULAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel bebas watak (X1), kebebasan berpolitik (X2), kesempatan untuk maju (X3), secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Lingkungan Sekretariat KPU Kabupaten Siak. Ini berarti bahwa jika variabel bebas yaitu variabel X1, X2, dan X3 bertambah secara bersamaan, maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat KPU Kabupaten Siak dan begitu juga jika terjadi hal sebaliknya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel bebas kesempatan

untuk maju secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa jika variabel kesempatan untuk maju bertambah baik maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan begitu juga jika hal ini terjadi sebaliknya. Sedangkan variabel bebas watak dan kebebasan berpolitik secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan bekerja. Ini berarti bahwa jika masing-masing variabel watak dan kebebasan berpolitik bertambah baik, maka hal ini tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat KPU Kabupaten Siak, dan begitu juga jika terjadi hal sebaliknya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, Syafarudin, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks,
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Florence Littauer, 2010. *Personality Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J.L. Ivancebich, J.M, & Donelly,Jr 1994, *Organizations, Behavior, Structure, Processes (8th ed)*. Burr Ridge IL: Richard D.Irwin.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi,
- Handoko, T. Hani, 1992. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BFPE.
- Mahfud, 2009. *Politik Hukum di Indonesia*: Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu; *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung; Remaja Rosdakarya, 2009
- Rachmawati, Ike Kusdyah, , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Robbins, Stephen P, Benyamin Molan, 2006 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks,
- Sedarmayanti, 2009 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung; Mandar Maju
- Siagian Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sujanto, Agus, 2007. *Psikologi Perkembangan*, Jakarta: Aksara baru.
- Suryabrata Sumadi, 2007. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Rake Press