

**THE EFFECT OF HYGIENE FACTORS AND MOTIVATING FACTORS ON ASN
JOB SATISFACTION AT THE TULUNG SELAPAN DISTRICT OFFICE**

WINDI LAWINSI¹
ASMANITA^{2,3}
UNIVERSITAS BINA DARMA

ABSTRACT

The research purpose is to test and analyze the influences of hygiene factors and motivating factors on ASN job satisfaction in the district office at Tulung Selapan. The type of data used in this study is primary and secondary data. Primary data was obtained through observations, interviews, and surveys using an armature. Whereas secondary data is in the form of documents, references relating to research needs, and compatibility. The object of this study is ASN in the district office of Tulung Selapan, Ogan Ilir. In this study, it was made to sample as many as 22 ASN. Data collection is carried out by survey method using sequential media in the form of a questionnaire. This research uses a descriptive research method with a quantitative approach. The analyzer uses a statistical test, the t-test, and F-test. Research results obtained are Hygiene and Motivating Factors to have a significant influence on Job Satisfaction in the district office Tulung Selapan.

Keywords: Hygiene Factors, Job Satisfaction, Motivating Factors

¹ e-mail: windiwindi094@gmail.com

² Correspondence Author

³ e-mail: asmanita.azza@binadarma.ac.id

Article Info:

Received 05 May 2022 | Revised 14 August 2022 | Accepted 20 October 2022

**PENGARUH *HYGIENE FACTORS* DAN *MOTIVATING FACTORS* TERHADAP
KEPUASAN KERJA ASN PADA KANTOR CAMAT TULUNG SELAPAN**

WINDI LAWINSI
ASMANITA
UNIVERSITAS BINA DARMA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *hygiene factors* dan *motivating factors* terhadap kepuasan kerja ASN pada Kantor Camat Tulung Selapan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan survei dengan menggunakan angket. Sedangkan data sekunder berupa dokumen, referensi-referensi yang berkaitan dengan kebutuhan dan kesesuaian penelitian. Objek pada penelitian ini adalah ASN di Kantor Camat Tulung Selapan Kabupaten Ogan Ilir. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel sebanyak 22 orang ASN. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan media angket berupa kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alat analisis menggunakan uji secara statistik yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian yang diperoleh adalah *Hygiene* dan *Motivating Factors* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Tulung Selapan.

Kata-kata Kunci: *Hygiene Factors*, Kepuasan Kerja, *Motivating Factors*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik (Hasibuan, 2017). Di dalam dunia kerja sering kita jumpai orang-orang dengan hasil produksi biasa-biasa saja, namun di sisi lain, sering juga ditemui tipe manusia yang menginginkan hasil produksi tinggi, mereka bekerja dengan penuh antusias dan tekun. Dua status sosial intensif yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri (Ganapathi, 2016).

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah teori kepuasan kerja mengemukakan teori dua faktor yaitu *hygiene factors* dan *motivating factors* (Sunarta, 2019). *Motivating factors* berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job context*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan *hygiene factors* yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan (*job context*) atau aspek ekstrinsik pegawai (Christhofer & Kesumawatie, 2015; Basri & Rauf, 2021). Proses untuk membuat pegawai merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa *hygiene factors* telah memadai seperti gaji, keamanan, dan kondisi kerja aman, serta hubungan rekan kerja dan atasan baik (Susanto, 2020).

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Aseptia & Maruno, 2017). Kantor Camat Tulung Selapan merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Ogan Komering Ilir, kantor tersebut merupakan instansi pemerintahan yang melakukan tugas-tugas dalam pengelolaan data kependudukan dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan observasi dan wawancara awal terhadap lima orang pegawai Kantor Camat, diketahui bahwa pegawai merasa kurang puas terhadap jumlah kompensasi yang diterima berupa tunjangan kerja yang belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan belum adanya uang insentif lembur saat pegawai memiliki banyak beban pekerjaan. Selanjutnya, pemberian tugas terkadang tidak sesuai dengan keahlian yang akan menyebabkan pegawai kesusahan dalam menyelesaikan tugas dan fasilitas internet yang sering mati sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai dalam bekerja karena faktor pendukungnya tidak memadai (*hygiene factors*). Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *hygiene factor*. Indikator yang paling dominan dalam merefleksikan *hygiene factor* dalam membangun kinerja pegawai adalah kondisi kerja dan prosedur perusahaan (Perwita, 2019). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menurunkan tingkat *turnover* pada sebuah organisasi (Anwar, 2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu subjek penelitian yang digunakan berbeda, subjek penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja ASN dan sedikit sekali untuk mempengaruhi *turnover* ASN. Maka dampak yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja di instansi swasta dan pemerintah akan berbeda.

Dari masalah-masalah tersebut menyebabkan rendahnya motivasi dalam bekerja seperti kurangnya rasa tanggung jawab, tidak adanya perkembangan dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya prestasi dan peluang untuk maju pada ASN. ASN dengan motivasi kerja yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja berpotensi sebagai faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. LANDASAN TEORI

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sebelum berlakunya UU ASN, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, tidak mengena dan menjelaskan istilah pengertian mengenai ASN (Pasiak *et al.*, 2020).

Jenis, status, dan kedudukan pegawai ASN dibagi menjadi dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja (PPPK) (Budiono, 2019). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya ASN merupakan suatu profesi bagi PNS dan PPPK sebagai Pegawai ASN yang bekerja pada instansi pemerintah, di mana antara PNS dengan PPPK memiliki perbedaan terkait dengan proses pengangkatan dan status kepegawaian. PPPK pada hakikatnya merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan UU ASN. Seiring dengan tuntutan dan kebutuhan pengaturan mengenai PPPK, dan dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 107 UU ASN, pada tahun 2018 pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya ditulis PP Manajemen PPPK) (Parkher, 2021).

Hygiene Factors

Hygiene factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat (Pramesti & Astiti, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. *Hygiene factors* atau faktor kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik dari para karyawan, diperlukan suatu tindakan atau pengelolaan yang baik dari organisasi sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Hamarto, 2022).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya serta dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, tujuan dilakukannya penilaian kerja secara khusus adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pelatihan. Kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan *profit*. Hal inilah yang dapat menentukan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang (Taufik & Harini, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai keinginan atau motivasi tertentu akan dapat mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan pandangan Maharjan (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tanpa mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Denny, 2018).

Terdapat beberapa indikator *hygiene factors*. Dalam memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi yaitu kebijakan, kondisi bekerja, gaji dan upah, hubungan kerja, dan kualitas supervisi. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Pada kondisi bekerja, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Sedangkan untuk gaji dan upah menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi acuan gaji dan upah yang sesuai. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja

karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Kualitas supervisi untuk jenis pekerjaan tertentu menuntut kualitas karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan (Anwar, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Kurnia *et al.*, 2022). Motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Pegawai yang merasa puas cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jika pekerja tidak termotivasi, *turnover* akan meningkat dan karyawan akan menjadi frustrasi dan tidak produktif, maka dari itu organisasi harus lebih memahami kebutuhan dan keinginan pegawai serta membuat sebuah sistem *reward* yang baik untuk pegawai sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik bagi perusahaan (Priyono *et al.*, 2018).

Selain dorongan dan dukungan dari organisasi kepada pegawai, organisasi juga berharap para pegawai sendiri mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang diberikan organisasi bisa diterima dan sejalan dengan harapan. Sejalan dengan pernyataan Sunyoto (2012) bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut teori hierarki *motivational factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job context*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Robbins & Coulter, 2012)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan, karena dapat mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan melalui manajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan. Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut (Pristiyono *et al.*, 2019).

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dimiliki oleh tiap individu terhadap pekerjaan mereka (Mulyana *et al.*, 2021). Karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sebagai sekumpulan

perasaan, kepuasan kerja yang bersifat dinamik. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan (Bhastary, 2020).

Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi di mana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan, seperti banyak keluhan karyawan yang cenderung negatif, kinerja individu menurun, tingkat kemangkiran tinggi, terjadi pemogokan karyawan, dan lain sebagainya (Prasetyaningtias *et al.*, 2018). Dari berbagai teori mengenai kepuasan kerja menurut para ahli, maka teori yang diambil dalam penelitian ini berfokus kepada teori dari Robbins & Judge (2008) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Kolompoy *et al.*, 2019).

Terdapat penelitian dengan judul "Pengaruh *Hygiene Factors* Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap OCB" yang menunjukkan bahwa *hygiene factors* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan staf Toko Informa MAG, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB karyawan staf Toko Informa MAG. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan: (1) Tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan *hygiene factors* terhadap kepuasan karyawan staf Toko Informa MAG. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan Toko Informa tidak berasal dari *hygiene factors*; (2) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB karyawan Toko Informa MAG. Hal ini berarti bahwa OCB itu sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja di lingkungan kerjanya maka karyawan enggan untuk melakukan perilaku OCB dan cenderung berperilaku seadanya saja (Raden, 2015).

Dari teori ada, penelitian ini menentukan hipotesis *hygiene factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *motivating factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan *hygiene factors* dan *motivating factors* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yaitu di Kantor Camat Tulung Selapan, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Martono, 2016). Variabel yang digunakan ialah *hygiene factors* (X_1), *motivator factors* (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang dibutuhkan ialah susunan struktur organisasi beserta tupoksi masing-masing bagian serta jumlah seluruh, sedangkan data sekunder adalah data yang mendukung penelitian ini berupa buku-buku maupun jurnal-jurnal serta studi literatur lainnya. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan media kuesioner dan untuk mengukur hasil kuesioner menggunakan skala *likert* yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban, *range* 1 sampai 5 untuk menjawab sangat tidak setuju sampai

dengan sangat setuju. Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berada pada lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yaitu seluruh populasi jumlah ASN untuk menjadi sampel yaitu 22 orang ASN (Sugiyono, 2018). Alat analisis menggunakan uji secara statistik yaitu uji-t dan uji F (Sugiyono, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>			
		<i>Hygiene</i>	<i>Motivating</i>	<i>KepKerja</i>	
N		22	22	22	22
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000	21.5909	18.8636	35.9091
	<i>Std. Deviation</i>	3.64435063	1.76363	1.39029	4.20781
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.139	.183	.279	.193
	<i>Positive</i>	.089	.135	.279	.113
	<i>Negative</i>	-.139	-.183	-.221	-.193
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.650	.857	1.309	.906
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.792	.455	.065	.384

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Pada tabel 1 terlihat bahwa nilai signifikannya adalah 0.792. Jika $0.792 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a					Collinearity Statistics		
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (<i>Constant</i>)	.860	.965			.056	.304		
<i>Hygiene</i>	.350	.476	.147		.736	.471	.993	1.007
<i>Motivating</i>	1.410	.603	.466		2.337	.031	.993	1.007

a. Dependent Variable: KepKerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ialah 1.007. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas atau non-multikolinearitas. *Hygiene factor* (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini diperkuat oleh hasil kuesioner yang telah dilakukan di mana variabel *hygiene factors* pada pernyataan pertama "Saya merasa nyaman terhadap peraturan yang diberikan atasan", di mana aturan yang dibuat pada saat bekerja memang sebagai peraturan yang harus dipatuhi sehingga tidak akan berimbas kepuasan kerja para ASN, karena memang sudah menjadi peraturan kerja pada awal pengangkatan ASN di dinas Kantor Camat Tulung Selapan. Pernyataan

ketiga “Saya merasa puas terhadap gaji yang saya peroleh”, di mana gaji yang diperoleh merupakan sudah ketetapan yang diatur oleh Undang-Undang ASN, dan pegawai sudah setuju dan menerima dengan baik sehingga kepuasan itu tidak dipengaruhi oleh gaji yang telah ada aturannya. Pada variabel kepuasan kerja (Y) yang menyatakan bahwa para ASN dominan menerima dan puas dengan gaji diterima, ini sesuai dengan pernyataan kedua dari hasil survei pada variabel kepuasan “Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan saya”.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.860	.965		.056	.304
	Hygiene	.350	.476	.147	.736	.471
	Motivating	1.410	.603	.466	.987	.031

a. Dependent Variable: KepKerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Dari persamaan tabel 3 dapat dikatakan bahwa jika nilai konstanta $a = 0.860$ yaitu apabila *hygiene factors* (X_1) dan *motivating factors* (X_2) adalah 0 maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0.860. Dan jika *hygiene factors* (X_1) terdapat peningkatan sebesar satu unit skor, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.476. Jika *motivating factors* (X_2) terdapat peningkatan sebesar satu unit skor, maka kepuasan kerja (Y) nilainya akan meningkat yaitu 0.603. *Hygiene factors* terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dikarenakan untuk menghasilkan *hygiene factors* yang meningkat membutuhkan *motivating factors* yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.860	.965		.056	.304
	Hygiene	.350	.476	.147	.736	.471
	Motivating	1.410	.603	.466	.937	.031

a. Dependent Variable: KepKerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Dari tabel 4 diperoleh nilai t-hitung yaitu 0.736 dan t-tabel yaitu 0.444, artinya t-hitung > t-tabel (0.736 > 0.444). Nilai signifikan 0.471 > 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Itu berarti tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *hygiene factors* terhadap kepuasan kerja. Pada tabel 4 juga diperoleh nilai t-hitung yaitu 0.937 dan t-tabel yaitu 0.444 artinya t-hitung > t-tabel (0.937 > 0.444). Nilai signifikan ialah 0.031 < 0.05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Itu berarti adanya pengaruh yang signifikan antara *motivating factors* terhadap kepuasan kerja.

Secara statistik *motivating factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini diperkuat oleh hasil kuesioner yang telah dilakukan. Variabel *motivating factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pada pernyataan pertama “Kantor Camat

Tulung Selapan selalu memberikan pelatihan terhadap pekerja agar saya menjadi pegawai yang berprestasi”, di mana pimpinan selalu mengadakan pelatihan agar pegawai selalu meningkatkan kemampuannya dan selalu menjadi pegawai yang berkembang dan memiliki daya saing, maka meningkatkan kualitas hasil kerja sehingga kepuasan dalam kerja meningkat. Pada akhirnya memberikan peningkatan kinerja ASN. Pernyataan selanjutnya “Kantor Camat Tulung Selapan selalu memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi”, di mana penghargaan selalu diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi sehingga ASN merasa puas dalam bekerja karena merasa dihargai dan itu menjadi *motivator* ASN itu sendiri dan ASN lainnya. Berdasarkan penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2.911	2	6.456	.165	.035 ^a
	<i>Residual</i>	78.907	19	4.679		
	<i>Total</i>	71.818	21			

a. Predictors: (Constant), *Motivating*, *Hygiene*

b. Dependent Variable: KepKerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 0.165, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0.035 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ artinya adanya pengaruh antara variabel *hygiene factors* dan *motivating factors* secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Pengujian statistik pada variabel *hygiene factors* (X_1) dan *motivating factors* (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), hal tersebut diperkuat oleh hasil kuesioner yang telah dilakukan. Para ASN menerima gaji yang sesuai Undang-Undang yang layak dan pihak Kecamatan Tulung Selapan diberikan pelatihan serta penghargaan ASN dalam melaksanakan aktivitas untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan masing-masing variabel *hygiene factors* (X_1) dan *motivating factors* (X_2). Pada variabel kepuasan kerja (Y), pernyataan pertama ialah “Tugas yang diberikan menyenangkan bagi saya”, dengan adanya pelatihan dan penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan ASN, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada ASN dapat diselesaikan dengan baik dan berkualitas. Apabila tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan bidang ASN, dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi ASN, karena dia mampu menyelesaikan dengan baik.

Pernyataan selanjutnya “Atasan berperilaku adil terhadap seluruh pegawai”, di mana ASN merasa senang saat bekerja apabila pemimpin mereka bersikap adil terhadap seluruh ASN, tanpa membeda-bedakan antara ASN yang satu dengan lainnya. Penelitian ini selaras dengan penelitian terkait *hygiene factors* dan *motivating factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memperoleh nilai signifikan sebesar $0.0046 < 0.05$ yang berarti H_0 diterima.

Dengan demikian, maka *hygiene factors* dan *motivating factors* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rianto Prima Jaya (Stevianus, 2015).

5. KESIMPULAN

Hygiene factors tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Tulung Selapan. *Motivating factors* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Tulung Selapan. *Hygiene factors* dan *motivating factors* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Tulung Selapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. A. (2020). Analisis Model Dua Faktor (*Hygiene Factors* dan *Motivator Factors*) Dosen Tetap pada LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Basmar, E., Purba, B., Damanik, D., & Rumondang, A. (2021). Ekonomi Bisnis Indonesia. In *Yayasan Kita Menulis Buku Kita.com*.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Budiono, B. (2019). Asas Netralitas Aparatur Sipil Negara pada Pemilukada (Studi Penerapan Pasal 2 Huruf F UU RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Netralitas ASN di Kabupaten Tulungagung). *MIZAN, Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2). <https://doi.org/10.32503/mizan.v8i2.680>
- Cahyani, A. D., Mulyani, S., & Budiman, N. A. (2020). Pengaruh Akuntansi Berbasis SAK EMKM, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Karakteristik Usaha terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, September*.
- Christhofer, C., & Kesumawatie, M. I. (2015). Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (*Hygiene and Motivator Factor*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel *Infinite Apple Premium Reseller* Surabaya. *Media Mahardhika*, 13(3).
- Denny, E. (2018). Analisa Rasio Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Perusahaan PT Kino Indonesia Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 2(1).
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (21st ed.)*. Bumi Aksara.

- Kolompoy, D., Adolfini, & Palandeng, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 7(4).
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Zuhroh, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Artline Globalindo). *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 97–103. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>
- Maharjan, S. (2012). *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*. *Administrative and Management Review*, 24(2), 45–55.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Data dan Analisis Data Sekunder*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1). <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>
- Parkher, J. A. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang 1(1).
- Pasiak, P., Maramis, R. A., & Pinasang, D. R. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Bitung. *Lex Administratum*, 8(2).
- Perwita, A. D. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat. *Jurnal Hexagro*, 3(2). <https://doi.org/10.36423/hexagro.v3i2.280>
- Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan *Person Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2). <https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i02.p07>
- Prasetyaningtias, T., Az-Zahra, H. M., & Brata, A. H. (2018). Analisis *Usability* pada Aplikasi *Mobile E-Government* Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR!) dengan *Heuristic Evaluation*. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2(11).
- Pristiyono, Nasution, A. P., Nasution, S. L., Watrianthos, R., & Triyanto, Y. (2019). *Path Analysis of Work Intervening Variables*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>

- Raden, F. (2015). Pengaruh *Hygiene Factors* dan *Motivating Factors* terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Stevianus, S. (2015). Pengaruh Faktor *Hygiene* dan *Motivator* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rianto Prima Jaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 20(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (1st ed.)*. Penerbit Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1).
- Taufik, I., & Harini, S. (2021). *The Effect of Compensation, Work Environment, Leadership Style, and Work Load on Turnover Intention*. *Jurnal Visionida*, 7(2).