PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, DUKUNGAN ATASAN, DAN PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR BUPATI HALMAHERA TENGAH

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu sayarat untuk memeperoleh Gelar Sarjana

Disusun Oleh:

SITI MAGFIRAH MANSUR

21-18-30044

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2022

TUGAS AKHIR

PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, DUKUNGAN ATASAN DAN PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR BUPATI HALMAHERA TENGAH

Dipersiapkan dan disusun oleh:

SITI MAGFIRAH MANSUR

Nomor Induk Mahasiswa: 211830044

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 23 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing	Penguji
Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.	Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 23 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Kantor Bupati Halmahera Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner melalui *google form*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang melalui bantuan program SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) Dukungan Rekan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Dukungan Atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Persepsi Keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, Persepsi Keadilan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of support from colleagues, support from superiors, and perceptions of justice on the work of honorary employees at the Central Halmahera Regent's Office. The population in this study are temporary employees who work at the Central Halmahera Regent's Office. The sample used in this study found 130 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire via google form. The analysis used in this research is descriptive statistical analysis, data quality test, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing through SPSS 15.0 program assistance. The results of the study show that: (1) Co-worker Support has a negative and insignificant effect on Job Satisfaction, (2) Supervisor Support has a positive and significant effect on Job Satisfaction, (3) Fairness Perceptions has a positive and significant effect on Job Satisfaction.

Keywords: Co-worker Support, Supervisor Support, Fairness Perceptions, Job Satisfaction.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam pemenuhan tujuan organisasi. Sistem kerja yang baik akan dihasilkan dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik dan lingkungan kerja yang sehat. Menurut (Faysica, 2016) pertimbangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama dalam manajemen agar pemanfaatan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil seorang pegawai atau pekerja, dan suatu proses manajemen di mana hasil kinerja tersebut harus mempunyai bukti fisik yang dapat diukur. Dukungan yang diberikan kepada setiap karyawan dapat membantu meningkatkan semangat kerja yang dipengaruhi oleh organisasi.

Sumber daya manusia diharapkan memiliki dorongan, kompetensi, dan keterampilan yang dibutuhkan bisnis. Namun, pada tahun 2019 ditandai dengan munculnya penyakit/virus baru yang cukup mematikan yang dikenal dengan covid-19 dimulai di Wuhan, China pada Desember 2019 sehingga membuat seluruh dunia terkena dampak dari penyebaran virus tersebut. Kondisi Covid saat ini pada Kabupaten Halmahera Tengah dan Maluku Utara pada umumnya sudah tidak terasa secara langsung. Aktivitas kerja mulai kembali normal seperti biasanya. Walaupun covid belum benar-benar hilang, wilayah Halmahera Tengah dan Maluku Utara secara keseluruhan masuk dalam zona hijau (aman), sehingga tidak ada dampak secara langsung. Walaupun begitu perusahaan tetap mengharapkan pegawainya agar tetap fokus terhadap pekerjaannya. Oleh karena

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

itu, pegawai/karyawan membutuhkan orientasi bisnis, kemampuan aplikasi, pengetahuan, pemahaman tentang aktivitas organisasi, dan keterampilan sesuai dengan presentasi (Gennard & Judge, 2005). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat pegawai honorer sebagai objek yang perlu dipertimbangkan kinerjanya dalam instansi pemerintah pada kantor Bupati Halmahera Tengah.

Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah dalam menjalankan roda pemerintahannya mengalami kekurangan jumlah pegawai negeri sipil. Untuk itu melalui Sekretariat Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah merekrut tenaga honorer melalui test perekrutan tenaga honorer atau disebut juga pegawai tidak tetap (PTT) yang dilaksanakan pada bulan desember tahun 2017 lalu. Dari hasil test Perekrutan tenaga honorer tersebut, maka Pemerintah Daerah melalui Surat Keputusan Bupati Halmahera Tengah nomor 800/KEP. 168.a/2017 tanggal 28 Maret 2018 menetapkan dan mengangkat pegawai honorer/pegawai tidak tetap pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah dengan jumlah pegawai honorer (PTT) sebanyak 1.350 orang. Dari jumlah keseluruhan tenaga kerja honorer (PTT) tersebut sebagian besar adalah tenaga guru dan tenaga kesehatan, sedangkan untuk penempatan di kantor Bupati Halmahera Tengah adalah sebanyak 175 orang tenaga honorer (PTT) yang terdiri dari 95 orang perempuan dan 80 orang laki-laki dan di sebar di seluruh bagian dan biro di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang berhubungan dengan kondisi pegawai maupun perusahaan. Kepuasan kerja didasari melalui hasil pencapaian yang sangat memuaskan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Qureshi dan Hamid,

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja telah terbukti secara empiris menjadi salah satu fitur paling menonjol yang dijaga organisasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan strateginya. Apabila seorang pegawai mendapatkan hasil kepuasan kerja, maka pegawai tersebut akan lebih meningkatkan pekerjaannya.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pada umumnya kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan yang dirasakan seorang pekerja secara individu atas pencapaian dan hasil kerja yang diperoleh dengan yang diharapkan. Ketika seorang pekerja memperoleh tingkat keberhasilan, maka kepuasan kerja seorang pekerja akan semakin tinggi. Kepuasan kerja cenderung berfungsi sebagai fasilitator dalam konteks pekerjaan (Tett & Guterman, 2000).

Teori-Teori Kepuasan Kerja

1. **Teori Perbandingan (*Discrepancy Theory*)**

   Tercapainya kepuasan jika tidak terdapat antara perbedaan yang diinginkan dengan persepsi. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh seseorang atau individual merupakan hasil perbandingan diri sendiri terhadap perolehan dari pekerjaanya yang menjadi harapannya.

2. **Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

   Teori ini menunjukan seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung pada situasi di mana dia merasakan keadilan (*equity*) atau ketidakadilan (*inequity*).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perasaan *equity* atau *inequity* pada suatu situasi yang diperoleh seseorang yaitu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain ditempat ia berada baik itu di tempat kerja, tempat belajar maupun ditempat lainnya.

3. **Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

   Teori ini menunjukan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators.*

Dukungan Rekan Kerja (*Co-Worker Support*)

Pekerja yang memberikan dorongan dan dukungan satu sama lain dalam pekerjaan yang telah dialokasikan kepada mereka ketika dibutuhkan dalam berbagai pengetahuan dan kemampuan disebut sebagai dukungan rekan kerja Zhou dan George (2001) dalam Marasabessy dan Santoso (2014).

Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan pada umumnya memegang peranan penting dalam menentukan suatu kegiatan. Nijman (2004), mendefinisikan sejauh mana *supervisor* bertindak dengan cara memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan yang diperoleh melalui pelatihan ditempat kerja.

Persepsi Keadilan (*Fairness Perception*)

Monday (1991), dalam Qureshi dan Hamid, (2019) mengatakan bahwa persepsi keadilan mengacu pada keadilan penghargaan usaha kerja. Konsep tersebut berarti

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa karyawan menilai seberapa banyak upaya yang mereka lakukan dibandingkan dengan penghargaan dan manfaat yang mereka terima.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ramadhanti (2020), dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap pegawai. Sebagai makhluk sosial manusia tentunya membutuhkan orang lain yang dapat berinteraksi secara langsung dan bersosialisasi. Oleh karena itu seorang pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan sangat membutuhkan adanya dukungan, dorongan, serta perhatian dari rekan kerja, hal ini tentunya akan sangat membantu individu lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis pertama yang dapat dikembangkan yaitu:

H1: Dukungan Rekan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja

Dukungan Atasan (*supervisor support*) Menurut Nijman, (2004) dalam Tandafatu, (2016) adalah sejauh mana *supervisor* berperilaku dengan mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh karyawan dalam pelatihan. Tingkat dukungan *supervisor* menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai melalui perhatian kecil, arahan pekerjaan, rasa peduli dan pemberi penghargaan kecil atas pencapaian kerja pegawai tersebut. Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis kedua yang dapat dikembangkan yaitu:

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

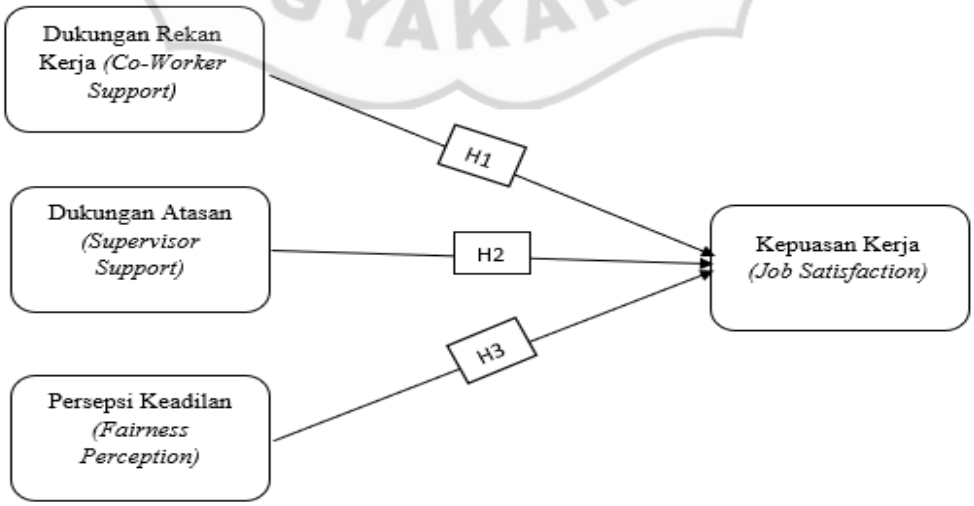
H2: Dukungan atasan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi keadilan merupakan keadilan yang berhubungan dengan pekerjaan di mana karyawan berhak mendapatkan keadilan atas apa yang telah ia kerjakan. Persepsi keadilan sendiri mengacu pada penghargaan kerja yang akan membuat karyawan merasa adil, maka persepsi keadilan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan keadilan tersebut dapat membawa efek positif bagi karyawan agar mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sušanj & Jakopec, 2012). Berdasarkan paparan di atas, maka hipotesis ketiga yang dapat dikembangkan yaitu:

H3: Persepsi Keadilan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Model Penelitian



repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Dukungan Atasan, dan Persepsi Keadilan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah. Penelitian ini berfokus pada para pegawai honorer yang berdasarkan teori pendukung kepuasan kerja.

Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Metode dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara *online* yaitu melalui *google form* kepada responden yang merupakan pegawai honorer yang bekerja di Kantor Bupati Halmahera Tengah.

Sampel dan data penelitian

Sampel merupakan bagian contoh atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang kemudian hasilnya adalah gambaran dari populasi nya. Pada penelitian ini populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai honorer kantor Bupati Halmahera Tengah yang juga merupakan sampel dalam penelitian ini.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel dependen. Sementara, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, dan persepsi keadilan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berperan sebagai variabel independen. pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* 5 skala dengan bantuan program SPSS.

Tabel Identifikasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
Dukungan Rekan Kerja (X1)	Dukungan rekan kerja merupakan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya dapat memberikan bantuan ditempat bekerja.	1. Rekan kerja bersedia mendengarkan saya ketika saya perlu membahas tentang masalah pekerjaan. 2. Rekan kerja membantu saya pada tugas-tugas yang sulit. 3. Rekan kerja membantu saya dalam situasi krisis pada pekerjaan.	(Tianan Yang et al., 2016)
Dukungan Atasan (X2)	Dukungan atasan merupakan elemen penting bagi karyawan dalam bekerja, di mana karyawan mendapat perhatian serta motivasi yang diberikan oleh atasan maka, karyawan tersebut akan lebih bersinergi dalam bekerja. Hal ini tentunya akan membawa rasa puas kepada karyawan.	1. Atasan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Atasan membuka diri untuk membantu saya melakukan pekerjaan. 3. Atasan bangga dengan pekerjaan saya di tempat kerja. 4. Atasan berusaha membuat pekerjaan yang saya lakukan menjadi semenarik mungkin.	(Tianan Yang et al., 2016)
Persepsi Keadilan (X3)	Persepsi keadilan adalah gambaran seorang individu terhadap pekerjaannya yang di mana seorang pekerja merasa bahwa pekerjaan yang sudah dilaksanakannya mendapat keadilan baik itu imbalan maupun pengambilan	1. Saya mendedikasikan banyak waktu dan perhatian untuk organisasi dan merasa dihargai. 2. Saya merasa diperlakukan adil di tempat kerja. 3. Energi yang saya curahkan dalam pekerjaan dihargai	(Janssen, 2017)

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	keputusan atas pekerjaannya.	dengan setara. 4. Imbalan yang saya terima sebanding dengan investasi saya.	
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah rasa puas yang ditunjukkan seorang pekerja apabila ia merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat memotivasi individu untuk lebih giat dalam bekerja.	1. Pekerjaan ini memberikan saya kepuasan. 2. Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya. 3. Saya menyukai pekerjaan saya. 4. Saya antusias tentang pekerjaan saya. 5. Melakukan usaha untuk pekerjaan saya adalah sangat bermanfaat. 6. Saya menyukai rekan kerja saya. 7. Saya merupakan bagian dari sebuah tim	(Ketty Rivas, 2009)

Metode dan Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian kuesioner apakah valid atau tidak untuk instrumen pada penelitian ini. Pengujian akan dilakukan dengan membuat perbandingan hasil signifikan 0,05 atau 5%. Apabila hasil signifikan < 0,05 dan bernilai positif maka pengujian kuesioner berdasarkan indikator-indikator tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Gozhali, 2011, p. 48). Untuk menganalisis uji reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach's. Apabila nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 maka dikatakan reliabel.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur normalnya data dengan menguji model regresi pada variabel. Untuk mengetahui data yang digunakan ini normal dapat dilihat pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai Signifikansi > 0,50. Tetapi apabila nilai signifikan < 0,50 berarti data ini tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas untuk melihat apakah model regresi memiliki korelasi antarara variabel bebas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00 atau lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi memiliki ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Metode yang digunakan yaitu uji *glejser* yang ditunjukkan untuk tingkat signifikansinya 0,05. Untuk mengetahui pengujian ini dianggap bebas heteroskedastisitas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* jika nilai signifikan > 0,05.

3. Uji F

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui model penelitian untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%, jika nilai signifikan F

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

< 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel dependen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Gozhali, 2016).

4. Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien yang mendekati 1 berarti hampir semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Gozhali, 2011).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji sampai mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Menurut Gozhali, (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi kurang dari 5%, maka hipotesis diterima (Ha diterima).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah para pegawai honorer yang bekerja di kantor bupati Halmahera Tengah. Jumlah responden yang didapatkan peneliti yaitu 130 responden. Pada penelitian ini peneliti mendeskripsikan dengan membagi beberapa klasifikasi yaitu bidang pekerjaan, masa bekerja, jenis

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan. Identitas responden pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

1. Analisis Deskriptif Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DRK	130	10	15	13,24	0,938
DA	130	10	20	16,95	1,575
PK	130	12	20	17,37	1,453
KK	130	25	35	30,28	1,873

Berdasarkan tabel di atas, variabel dukungan rekan kerja memperoleh nilai minimum responden sebesar 10 dan nilai maximum sebesar 15 dengan *mean* sebesar 13,24, sedangkan *standar deviasi* nya sebesar 0,938. Variabel dukungan atasan memperoleh nilai minimum responden sebesar 10 dan nilai maximum sebesar 20 dengan *mean* sebesar 16,95, sedangkan *standar deviasi* nya sebesar 1,575. Variabel persepsi keadilan memperoleh nilai minimum responden sebesar 12 dan nilai maximum sebesar 20 dengan *mean* sebesar 17,37, sedangkan *standar deviasi* nya sebesar 1,453. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai minimum responden sebesar 25 dan nilai maximum sebesar 35 dengan *mean* sebesar 30,28, sedangkan *standar deviasi* nya sebesar 1,873. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden memiliki nilai yang tinggi pada tiap variabel dan cenderung memilih di antara setuju dan sangat setuju. Sementara, standar deviasi pada setiap variabel lebih kecil dibanding rata-rata nya.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan metode korelasi yang mengacu pada nilai *Pearson Correlation*. Riset ini memakai 130 orang (pekerja honorer)

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai *Pearson Correlation* menunjukakan nilai lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka data tersebut dikatakan valid. Hasil tabel menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel dukungan rekan kerja, dukungan atasan, persepsi keadilan, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
1. Dukungan Rekan Kerja	0,636	Reliabel
2. Dukungan Atasan	0,718	Reliabel
3. Persepsi Keadilan	0,711	Reliabel
4. Kepuasan Kerja	0,675	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa semua instrument memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model	Kode	Uji Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	DRK	0,180	Normal
	DA	0,106	Normal
	PK	0,124	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukan bahwa diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja	0,720 > 0,10	1,389 < 10,00	Tidak terjadi multikonearitas
Dukungan Atasan	0,814 > 0,10	1,228 < 10,00	Tidak terjadi multikonearitas
Persepsi Keadilan	0,681 > 0,10	1,469 < 10,00	Tidak terjadi multikonearitas

Berdasarkan tabel hasil uji multikonearitas di atas menunjukan bahwa masing-masing variabel dapat memenuhi kriteria, yaitu nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja	0,707	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Dukungan Atasan	0,250	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Persepsi Keadilan	0,669	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih besar dari 5% (0,05), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 23,320 dan signifikansi nya adalah 0,000 yang artinya nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan rekan kerja, dukungan atasan, dan persepsi keadilan secara bersama-sama (simultan) mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

5. Uji Koefisien Determinan (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1	0,799[a]	0,638	0,630	3,143

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas diketahui nilai *adjusted* R *square* adalah 0,630. Hal ini menunjukan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 63% dan sisanya 37% dijelaskan pada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini, nilai t tabel yaitu df = n-k-1 atau 130-3-1: sig.0,05 = 0,025 (dua sisi) 1,657. Berdasarkan hasil SPSS menghasilkan nilai t-hitung variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,438 < t-tabel 1,657 dan nilai signifikansi sebesar 0,662 > 0,05, artinya hasil yang diperoleh menunjukan dukungan rekan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sementara, nilai t-hitung variabel dukungan atasan sebesar 3,061 > t-tabel 1,657 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, nilai t-hitung variabel persepsi keadilan sebesar 5,354 > t-tabel 1,657 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan atasan dan variabel persepsi keadilan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H0 ditolak dan H2, H3 diterima).

Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Bupati Halmahera Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui hasil uji t yang menunjukan bahwa variabel dukungan rekan kerja tidak berpengaruh dan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,662 lebih besar dari 0,05, maka H1 tidak didukung. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhanti, (2020) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peneliti memiliki argumen yaitu berdasarkan tabel karakteristik responden pada periode bekerja 5 tahun sebesar 40% dan usia 25-< 35 tahun sebesar 63% dimana pekerja lebih fokus pada pekerjaanya dan lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan mengharapkan dukungan rekan kerja.

Pengaruh Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Halmahera Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui hasil uji t yang menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel dukungan atasan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan memperoleh nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka H2 didukung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tandafatu, (2016) yang menyatakan bahwa dukungan *supervisor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dukungan atasan sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan dukungan dari seorang atasan dan karyawan tersebut merasa diperhatikan. Selain itu, dukungan atasan dapat meningkatkan karyawannya menjadi lebih termotivasi

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam bekerja bila dituntun dengan baik serta memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah berhasil dalam pekerjaannya.

Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Di Kantor Bupati Halmahera Tengah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui hasil uji t yang menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel dukungan atasan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H3 didukung. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sušanj dan Jakopec (2012) yang menyatakan bahwa *fairness perception* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Untuk itu perusahaan atau instansi pemerintah perlu menanamkan kebijakan keadilan terhadap karyawannya demi menjaga keamanan, kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja. Persepsi keadilan terikat dengan asumsi atau pemikiran seseorang baik itu di lingkungan pekerjaan, sekolah maupun tempat umum. Persepsi keadilan dapat diberikan berupa suatu penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atas pekerjaannya dan karyawan akan lebih merasa dihargai dan dipercayai. Hal ini dapat menimbulkan semangat kerja dan motivasi terhadap karyawan lainnya agar terus berprestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Dukungan rekan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah.
2. Dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah.
3. Persepsi keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Kantor Bupati Halmahera Tengah.

Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini disusun berdasarkan data berupa kuesioner yang disebarkan secara online melalui *google form* kepada responden dan tidak berhadapan langsung dengan responden, sehingga responden memilih jawaban yang sesuai dengan keinginannya.
2. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel dukungan rekan kerja, dukungan atasan, persepsi keadilan dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini hanya dilakukan kepada responden yang bekerja di kantor Bupati Halmahera Tengah.

Saran

1. Pada perusahaan atau instansi pemerintah perlu memberikan edukasi serta pelatihan-pelatihan yang dapat menambah semangat kerja para karyawan/pegawai sehingga mereka mendapatkan pengalaman-pengalaman baru dan bisa menerapkan di perusahaan. Hal ini tentu akan menambah citra perusahaan agar dapat mencontohkan perusahaan lainnya.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Pada pemimpin perusahaan serta karyawan/pegawai yang memiliki wewenang untuk mengatur bawahannya alangkah baiknya tidak membedakan antara pegawai tetap (PNS) dan pegawai tidak tetap (PTT) atau pegawai honorer. Hal ini akan menimbulkan kecenderungan di beberapa individu lainnya, ada baiknya kita saling menghormati setiap profesi seseorang dalam pekerjaannya.
3. Pada peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar lebih mengembangkan lagi variabel-variabel lain yang perlu dikaji dalam penelitian ini, sehingga dapat memperluas lagi wawasan serta pengetahuan terhadap variabel yang terkait untuk mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Faysica, Magdalena, Tewal, Walangitan, B. &, & Donal, M. (2016). Influence Of Work Motivation, Compensation and Job Promotion to Employee Satisfaction (Study At The Regional Office Of Directorat Jenderal Perbendaharaan, North Sulawesi). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(4).

Gennard, J., & Judge, G. (2005). *Employee Ralations* (Cetak Ulan). CIPD Publishing.

Gozhali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, *18*(1), 32–44. https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss1.art4

Nijman, D. J. (2004). *Supporting transfer of training: Effects of the supervisor.* http://doc.utwente.nl/76049/

Qureshi, M. A., & Hamid, D. K. bin A. (2019). Impact Of Supervisior Support On Job Satifaction : A Moderating Role of Fairness Perception. *International Business Research*, *12*(4), 187. https://doi.org/10.5539/ibr.v12n4p187

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ramadhanti, R. (2020). *Pengaruh Kebutuhan Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Mahkamah Agung RI*. 126. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52405/1/Ridha Ramadhanti-Fpsi.pdf

Sedarmayanti. (2011). *Mnajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Dinah Sumayyah (ed.); Cetakan Ke). Refika Aditama.

Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness perceptions and job satisfaction as mediators of the relationship between leadership style and organizational commitment. *Psihologijske Teme*, *21*(3), 509–526. https://hrcak.srce.hr/file/140681

Tandafatu, N. K. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere. *E-Journal UAJY*.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation Trait Relevance, Trait Expression, and Cross-Situational Consistency: Testing a Principle of Trait Activation. *Journal of Research in Personality*, *34*(4), 397–423. https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2292

repository.stieykpn.ac.id