

**PENGARUH PERATURAN PEMERINTAH, KOMPENSASI DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK
Studi Pada Suku Dinas Pendidikan wilayah I Jakarta Selatan**

Sapariyah

Universitas Mercu Buana
sapariyahsurya@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Peraturan Pemerintah, Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM dan pengolahan data menggunakan Smart-PLS. Populasi karyawan kontrak Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan dengan sampel 130 responden yang terdiri dari Guru dan Tenaga Teknis Kontrak (Honorar) Jenjang Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peraturan Pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Pengaruh Peraturan Pemerintah, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak

Abstract. This study aims to analyze the influence of government regulations, compensation and work facilities on job satisfaction of contract employees at the South Jakarta Region I Education Sub-Department. This study uses SEM data analysis techniques and data processing using Smart-PLS. The population of the South Jakarta Region I Education Sub-dept. of contract employees with a sample 130 respondents consisting of teachers and contract technical staff (honorary) for elementary school, junior high school, senior high school, and vocational high school in the Education Office Region I, South Jakarta Administrative City. The sampling technique uses saturated sampling. By using a quantitative descriptive approach. The results of this study indicate that government regulations have a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction and work facilities have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Effect of Government Regulations, Compensation, and Work Facilities on Job Satisfaction of Contract Employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Pengabdian guru kontrak (tenaga pendidik) dan tenaga administrasi (tenaga kependidikan) di era globalisasi sangat besar, akan tetapi penghasilan yang didapat belum bisa dikatakan sejahtera dalam segi ekonomi (Balkis & Masykur, 2016). Upah yang di bawah upah minimum daerah mengusik rasa keadilan kita pada umumnya dan dunia pendidikan khususnya. Penerbitan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen belum banyak menyentuh perbaikan nasib serta kesejahteraan para guru honorar. Sertifikasi profesi guru sebagaimana tertuang dalam UU Guru dan Dosen yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru honorar, juga belum mampu menjadi kebijakan yang efektif menyelesaikan masalah kesejahteraan dan peningkatan status hukum profesi guru honorar.

Fenomena ini menjadi klise bagi setiap guru dan tenaga teknis honorar yang mengharapkan kesejahteraan hidup. Pembukaan seleksi Aparatur Sipil Negara (ASN) Guru PPPK (Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja) merupakan upaya menyediakan kesempatan yang adil untuk guru-guru dan tenaga kependidikan kontrak yang kompeten agar mendapatkan penghasilan yang layak. Selain itu, tujuan Kebijakan Pengadaan PPPK yaitu untuk menyelesaikan permasalahan pengangkatan Tenaga Non PNS yang ada melalui proses pengadaan PPPK guna memenuhi kebutuhan pegawai pemerintah daerah (Hanamunika et al., 2020;).

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh peraturan pemerintah, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak. Ketertarikan peneliti didasarkan atas banyaknya pegawai yang meninggalkan instansi karena kurang sabarnya dan kesempatan atau peluang waktu yang belum jelas kapan datangnya. Pegawai meninggalkan pekerjaan karena banyak tuntutan kebutuhan keluarga yang harus dipenuhinya dengan seiring bertambahnya usia.

Tabel 1. Data Ketersediaan Pegawai ASN Tahun 2016 – 2020

Data Jenjang SD, SMP, SMA dan SMK Negeri							
No.	Jabatan	Jumlah					Ket.
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Guru	3900	3700	3600	3500	3400	
2.	Administrasi	1700	1500	1300	1100	900	
3.	Pustakawan	1800	1700	1700	1650	1650	
4.	Laboran	1500	1500	1500	1450	1400	
5.	Penjaga Sekolah	1200	1100	1100	1000	900	
6.	Tenaga Kebersihan	1100	1100	1000	900	900	

Data Sumber: Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa ketersediaan tenaga kerja yang ada Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami penurunan karena terdapat beberapa Guru PNS dan pegawai yang masuk BUP (Batas Usia Pensiun) dan sangat berdampak pada Pendidikan disekolah sekolah khususnya Negeri. Instansi pemerintah bisa merekrut pegawai namun dengan skema outsourcing atau alih daya seperti untuk memenuhi tenaga kebersihan dan keamanan.

Untuk mendukung penelitian ini penulis juga melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 pegawai pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan , untuk lebih menguatkan data sebelumnya.

Tabel 2. Data Ketersediaan Pegawai Kontrak Tahun 2016 – 2020

Data Jenjang SD, SMP, SMA dan SMK Negeri							
No.	Jabatan	Jumlah					Ket.
		2016	2017	2018	2019	2020	
1.	Guru	827	827	827	827	827	
2.	Administrasi	383	383	383	383	383	
3.	Pustakawan	43	43	43	43	43	
4.	Laboran	5	5	5	5	5	
5.	Penjaga Sekolah	208	208	208	208	208	
6.	Tenaga Kebersihan	205	205	205	205	205	

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa kebutuhan tenaga kerja Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan pada tahun 2021 dan selanjutnya akan terpenuhi sesuai Quota karena telah dilaksanakan Perekrutan tenaga honor menjadi ASN atau PPPK.

Dengan meningkatnya jumlah kebutuhan tersebut, target-target dan tugas pekerjaan terhadap guru, tenaga pendidik, staf pustakawan, laboran, tenaga keamanan dan tenaga kebersihan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan diharapkan akan meningkat sesuai quota yang dibutuhkan dan kemampuan atau keahlian setiap individu akan maksimal karena dengan status kepegawaian yang baru yaitu ASN atau PPPK.

Rumus Masalah. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Peraturan Pemerintah Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan ?
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan ?
3. Apakah Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan ?

Tujuan Penelitian. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Peraturan pemerintah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan

Kontribusi Penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

Kontribusi Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan wawasan, dan daya berfikir kritis, serta pengalaman bagi peneliti dibidang sumber daya manusia.
- b. Bagi Instansi yang sejenis , hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang tingkat pengaruh peraturan pemerintah, kompensasi, dan fasilitas kerja pegawai dan diharapkan dapat membantu Instansi dalam mengetahui faktor kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai kontrak serta dapat membantu memfasilitasi pegawai Honor yang akan di data menjadi pegawai tetap atau PPPK baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Kontribusi Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat dalam memenuhi tugas akhir, dan sarana untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan dengan ikut kontribusi langsung sehingga dapat melihat dan mengkaji praktik-praktik pembelajaran yang sudah dilakukan.
- b. Bagi Universitas Mercu Buana
Hasil penilntian merupakan bentuk bukti nyata kepada pihak Universitas sebagai wujud dari poses belajar berlangsung selama proses perkuliahan. Secara akademis, dapat memperluas dan memperkaya bahan refrensi teori akademik bagi para pengajar maupun mahasiswa. Secara teoritis, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh peraturan pemerintah, kompensasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi manfaat bagi mahasiswa umumnya sebagai bahan tambahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama

KAJIAN TEORI

Pengertian Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah (PP) adalah peraturan perundang undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Penjelasan ini tertuang dalam Pasal 5 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang undang sebagaimana mestinya“. Dari ketentuan pasal diatas Peraturan Pemerintah adalah peraturan pelaksanaan dari undang undang yang menjadi dasarnya. Misalnya dengan menggunakan kalimat “untuk selanjutnya akan diatur dengan peraturan pemerintah”.

Pengertian Kompensasi. Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau instansi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi instansi memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Pengertian Fasilitas Kerja. Fasilitas Kerja Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan instansi dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal instansi, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan instansi sebagai bentuk balas jasa kepada pegawai dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016). Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Menurut Asri et al., (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengertian Kepuasan Kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Handoko (2016) kepuasan kerja merupakan salah satu variable yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para pegawai. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Wibowo, 2016).

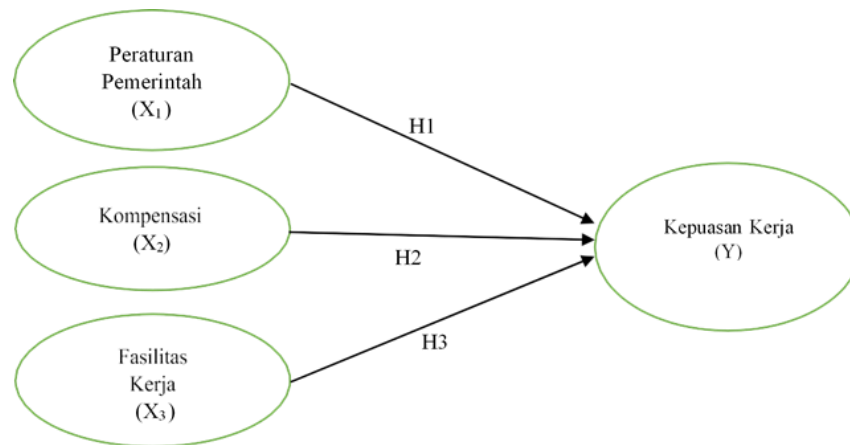
Pengembangan Hipotesis. Pengaruh Peraturan Pemerintah terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pengaruh Globalisasi Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (peraturan pemerintah) dan Impikasinya Terhadap Dunia Usaha . Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Heryandi S.H., M.H. (2016) Jurnal Ilmiah Hukum Dan Dinamika Masyarakat. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:
H1: Peraturan Pemerintrah berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2016). Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan yang di inginkan (Handoko, 2016).

H2 : Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja fasilitas kerja yang sudah baik dimiliki instansi akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja pegawai yang lebih baik (Sukaesih et al., 2019). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Damanik, 2019); (Kusumaningrum, 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai fasilitas kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat; (2) nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3 : Fasilitas Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 3. Kerangka Konseptual

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Instansi Pemerintah ini beralamat di Gedung Walikota Jakarta Selatan Blok A Lantai 11 yang beralamat di Jalan Prapanca Raya No. 9A Kelurahan Terogong Kecamatan Kebayoran Baru Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan dimulai pada bulan Desember 2021 sampai bulan Juni 2022 hingga data dan informasi yang berkaitan pada penelitian dapat terpenuhi.

Desain Penelitian. Desain penelitian adalah kerangka metode dan teknik penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman untuk melakukan proses penelitian. Dalam desain penelitian, yang penulis gunakan yaitu pendekatan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan yang berjumlah 130 orang.

Sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada prinsipnya, sampel yang dipilih untuk dipelajari dapat menggambarkan suatu generalisasi terhadap populasi. Bila sampel tidak representatif, maka penulis tidak dapat menyimpulkan sesuai dengan kenyataan atau membuat kesimpulan yang salah.

Teknik Pengumpulan Data. Teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data dengan memakai google form. Angket yang digunakan dalam penelitian ini, kuisioner dibagikan kepada pegawai Kontrak Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Dengan memberikan tanggung jawab kepada responden dalam menjawab pertanyaan mengenai pengaruh peraturan pemerintah, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan.

Metode Analisis Data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM berbasis komponen atau varian dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.3.3 PLS. PLS adalah suatu teknik statistic multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Menurut Ghozali (2014) Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS pada dasarnya didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan merupakan Instansi pemerintahan yang bergerak dibidang Jasa Pendidikan mulai jenjang PAUD, TK, PKBM, SLB, SD, SMP, SMA dan SMK baik Negeri dan Swasta yang berada di Lingkungan Jakarta Selatan I. Suku Dinas Pendidikan Wilayah Jakarta Selatan terbagi menjadi 2 wilayah (Wilayah I dan II). Wilayah I Jakarta Selatan terdiri atas 4 kecamatan, yaitu Pesanggrahan, Kebayoran Lama, Jagakarsa dan Cilandak. Serta memiliki kurang lebih 375 sekolah Negeri. Sedangkan Wilayah II Jakarta Selatan terbagi menjadi 6 kecamatan, yaitu Pasar Minggu, Pancoran, Setia Budi, Mampang, Tebet, dan Kebayoran Baru serta memiliki sekitar kurang lebih 450 sekolah Negeri. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan memiliki 3.500 PNS dan 2.500 pegawai honor yang masa kerjanya lebih dari kurun waktu 5 tahun. Deskripsi Responden

Tabel 4. Persebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	100	77
Perempuan	30	23
Jumlah	130	100

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 100 (77%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 (22%). Hal tersebut menunjukkan bahwa porsi pegawai perempuan perlu menjadi perhatian bagi Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan.

Tabel 5. Persebaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
20-35 Tahun	95	73
36-50 Tahun	25	19
> 50 Tahun	10	8
Jumlah	130	100

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20-35 Tahun sebanyak 73%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan merupakan pegawai dengan usia produktif.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	5	4
D3	31	24
S1	84	65
S2	10	8
Jumlah	130	100

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan merupakan pegawai dengan tingkat Pendidikan yang baik.

Tabel 7. Persebaran Responden Berdasarkan Status

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	39	30
Menikah	91	70
Jumlah	130	100

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 70%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan memiliki motivasi yang lebih baik untuk bekerja dikarenakan telah memiliki tanggungan keluarga.

Tabel 8. Persebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5 Tahun	50	38
6-10 Tahun	68	52
11-15 Tahun	6	5
>15 Tahun	6	5
Jumlah	130	100

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Tabel 9. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

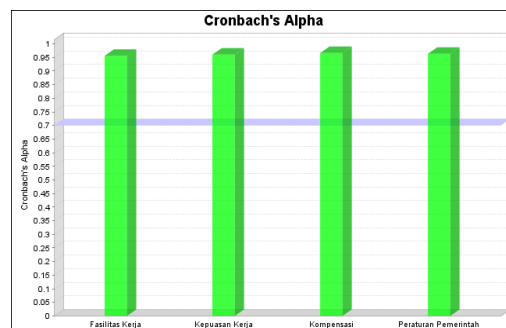
	AVE	\sqrt{AVE}
Peraturan Pemerintah	0.797	0.893
Kompensasi	0.768	0.876
Fasilitas Kerja	0.820	0.906
Kepuasan Kerja	0.786	0.887

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada konstruk telah lebih besar dari 0,50.

Berdasarkan tabel 4.12. dan tabel 4.13. di atas, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Tabel 10. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Peraturan Pemerintah	0.964	0.969
Kompensasi	0.966	0.971
Fasilitas Kerja	0.956	0.965
Kepuasan Kerja	0.961	0.967

**Gambar 2.** Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Pengujian composite reliability dan cronbach's alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian dan mengukur internal consistency, sehingga nilai harus di atas 0,60.

Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability maupun ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 11. Hasil R-Square

Variabel	CR
Peraturan Pemerintah	0,970
Kepuasan Kerja	0,969
Kompensasi	0,971

Berdasarkan Tabel 11 terlihat bahwa semua konstruk dalam penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,70.

Tabel 12. Hasil Uji Nilai Predictive Relevance (R2)

	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Peraturan Pemerintah	693.000	693.000	0,792
Kompensasi	891.000	891.000	
Fasilitas Kerja	990.000	990.000	
Kepuasan Kerja	396.000	82.298	

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai predictive relevance sebesar 0,792 dimana lebih besar dari nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan.

Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi Antar Variabel

	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Peraturan Pemerintah -> Kepuasan Kerja	0,294	4,302	0,000	Positif dan Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,509	5,769	0,000	Positif dan Signifikan
Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,194	2,423	0,016	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 13 terlihat bahwa 3 (tiga) hipotesis penelitian dapat dijawab sebagai berikut:

Peraturan Pemerintah terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 4.16., terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja adalah positif yaitu sebesar 0,294. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $4,302 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya peraturan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga peningkatan kepemimpinan transformasional pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 4.16., terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah positif yaitu sebesar 0,509. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $5,709 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga peningkatan kompensasi pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 4.16., terlihat bahwa nilai original sample estimate variabel fasilitas kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah positif yaitu sebesar 0,194. Kemudian, terlihat t statistik sebesar $2,423 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kesimpulannya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga peningkatan fasilitas kerja pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Peraturan Pemerintah Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai t statistik sebesar $4,302 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, Hipotesis H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Sehingga peraturan pemerintah pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai t statistik sebesar $5,709 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Sehingga peningkatan kompensasi pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan nilai t statistik sebesar $2,423 \geq 1,96$ (Ghozali, 2014) sehingga dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Sehingga peningkatan Fasilitas kerja pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Peraturan pemerintah, Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Studi kasus pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peraturan pemerintah yang diterapkan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan khususnya dalam ketenagakerjaan sangat diperlukan bagi para pegawai kontrak untuk menentukan masa depan karir dengan kapastian status kepegawaian (dapat menjadi ASN atau PPPK), karena saat ini pegawai kontrak atau honorer yang berada disekolah sudah mengikat perjanjian kerja dengan sebutan Kontrak Kerja Individu (KKI) karena dana gajinya dari alokasi APBN dan yang ditempatkan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan juga mengikat kontrak perjanjian kerja dengan sebutan Penyedia Jasa Lainnya Perseorangan (PJLP) yang alokasi gajinya dari APBD. Pada setiap awal tahun masehi selalu memperbaharui kontraknya dengan tanggal mulai tahun 02 Januari sampai dengan 31 Desember tahun berikutnya. Karena jika tidak memperbaharui pegawai kontrak atau

honorar tersebut dianggap sudah tidak aktif lagi atau mengundurkan diri. Dan jika para pegawai kontrak tersebut diangkat menjadi ASN atau PPPK maka akan semakin baik dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi yang diterapkan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan harus adil dan tepat agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Jika pegawai kontrak sudah berubah status kepegawaian menjadi ASN dan PPPK akan mendapatkan kesejahteraan lainnya seperti peningkatan gaji, peningkatan karir, tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan beras, THR, cuti melahirkan, Asuransi Kesehatan dan Asuransi Ketenagakerjaan. (untuk PPPK semua kompensasi dapat sama dengan PNS hanya yang berbeda tidak mendapatkan dana pensiun).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya fasilitas kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan dan mendukung kepuasan kerja bagi pegawai kontrak dan ASN.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada instansi dan peneliti selanjutnya, maka saran yang mungkin akan digunakan sebagai masukan bagi pihak Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan, beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut:

Bagi Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel peraturan pemerintah diketahui bahwa pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “peraturan pemerintah memberikan jaminan seseorang yang sudah menjadi ASN atau PPPK”. Oleh karena itu, disarankan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan agar dapat membantu proses pendataan pegawai Honorar yang sudah bekerja lama untuk dapat diikuti sertakan dalam setiap pendataan yang akan mengarah kepada tes atau ujian untuk menjalani proses rekrutment ASN atau PPPK dan transparansi dalam pemberian informasi yang valid. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompensasi diketahui bahwa pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Instansi memberikan insentif bagi pegawai yang lembur”. Oleh karena itu, disarankan pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Jakarta Selatan membantu mendata pegawai kontrak atau honor yang berada diwilayahnya sesuai dengan ketentuan masa kerja untuk diajukan mengikuti tes seleksi ASN atau PPPK. Karena dengan perubahan status maka kehidupan pegawai kontrak akan mengalami perubahan karena saat ini upah yang diterima hanya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan disamaratakan dengan semua pendidikan yang sudah ditempuhnya. Namun jika sudah ada perubahan status kepegawaian maka nantinya nantinya besaran gaji yang dapat diterima akan bergantung pada golongan PPPK beserta lama masa kerja.

Penulis berharap status tenaga honorar akan selesai pada 2023 (honorar 2023 dihapus) sehingga tidak ada lagi pegawai berstatus honorar di instansi pemerintahan, baik instansi pusat maupun daerah. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemendagri) menyatakan setelah honorar dihapus, status pegawai pemerintah mulai 2023 nanti hanya ada dua jenis, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Baik PNS maupun PPPK kemudian disebut Aparatur Sipil Negara (ASN).

Bagi Peneliti selanjutnya. Dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini tidak menutup kemungkinan adanya pernyataan-pernyataan yang masih belum sesuai. Dengan keterbatasan tersebut diharapkan peneliti selanjutnya bisa mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian.

Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan informasi tentang variabel penelitian yang lebih bervariasi sehingga dapat menjelaskan dengan indikator yang lebih relevan dan dapat sebagai referensi. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan mengubah kategori objek atau wilayah penelitian yang berbeda, sehingga dapat diketahui apakah hasil

penelitian ini konsisten dalam berbagai jenis objek yang dianalisa. Maka dari itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih layak.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bhanu, M. V. V., & Babu, P. C. S. (2018). Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2002020107>
- Certo, S., & Certo, T. (2016). *Modern Management: Concepts and Skills* (14 Edition). Pearson Education Limited.
- Damayanti, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Jurnal Modus*, 31(2), 207–226.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Fatima, F., & Ali, S. (2016). The Impact of Teachers Financial Compensation on their Job Satisfaction at Higher Secondary Level. *Journal of Socialomics*, 5 (3), 1–11. <https://doi.org/10.4172/2167-0358.1000164>
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, S., & Herlangga, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Hair, J., Balck, C., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th editio). Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi Kedu). BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Revisi (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Hayati, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonologi*, 3(2), 175–177.
- Khatibi, A., H. Asadi., & M. Hamidi. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Science*, 2(4): pp: 272-278.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572–1580. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5280>
- Lusigita, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 27– 37. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.209.27-37>

- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80–90. <https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Mochamad Soelton, Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir Dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta 1 Status Pegawai Tetap. *Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–38.
- Mukrodi dan Komarudin. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Asuransi Jiwa Mega. *Jurnal Ilmiah*, 4(2), 124–139.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M., & Alam, R. (2017). Effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction and employees performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 13–24. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p673q>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutikno. (2015). *Pemimpin dan Gaya kepemimpinan*. Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Tobing, D. S. K. (2016). Efektif Kompensasi, Rozwoju Zawodowego, Wsparcia Praca-Rodzina Na Satysfakcję Z Pracy. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 206–213. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.14.1.19>
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam. *Jurnal PSYCHE*, 12(1), 1–10.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syariah*. PT Raja Grafindo Persada.