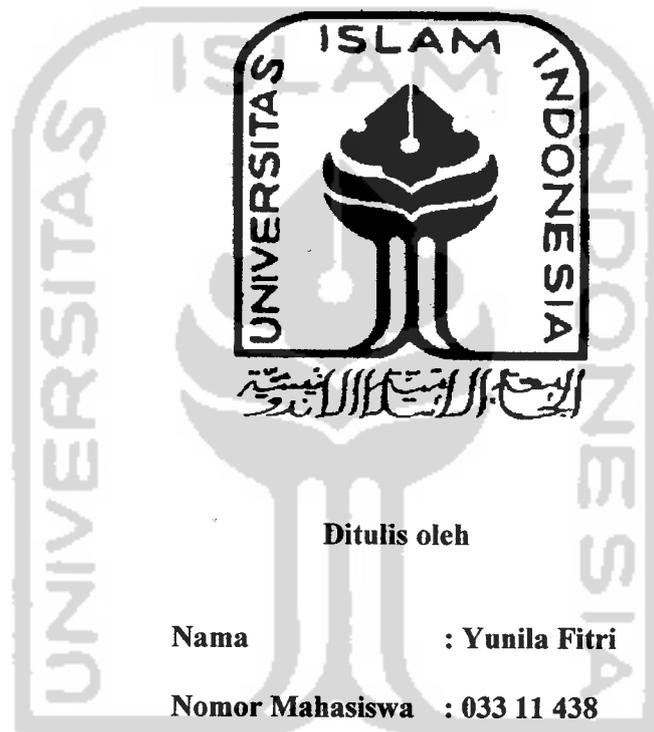


**ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN KERJA, KONDISI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)**

SKRIPSI



Ditulis oleh

Nama : Yunila Fitri

Nomor Mahasiswa : 033 11 438

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

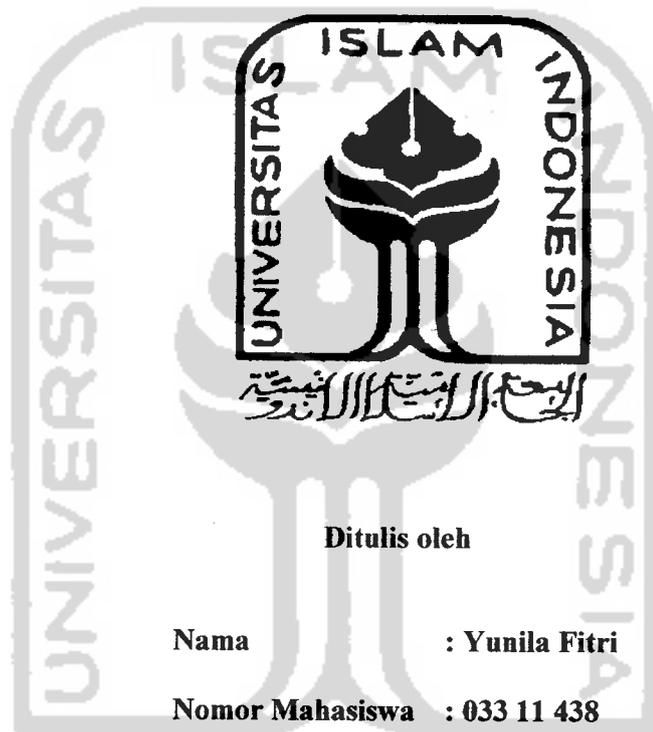
FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

**ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN KERJA, KONDISI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)**

SKRIPSI



Ditulis oleh

Nama : Yunila Fitri

Nomor Mahasiswa : 033 11 438

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juli 2007

Penulis,

Yunila Fitri

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

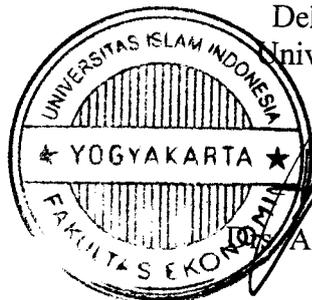
" Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai " (Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)

Disusun Oleh: YUNILA FITRI
Nomor mahasiswa: 03311438

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 7 Agustus 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Subowo.MM

Penguji : Dr. Supardi, MM

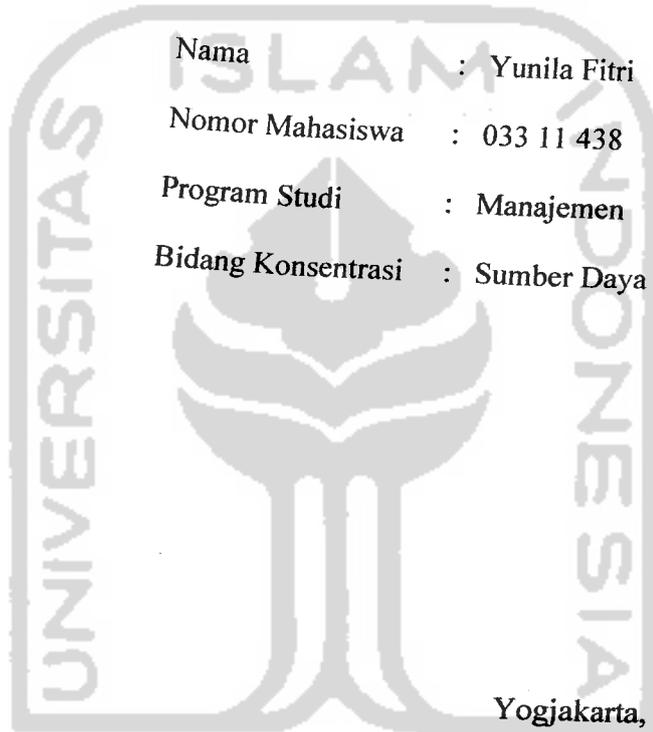


Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

**“Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai “
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Riau)**

Nama : Yunila Fitri
Nomor Mahasiswa : 033 11 438
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Yogyakarta,

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Subowo, Drs,H,MM

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian dan Landasan Teori.....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Beberapa faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.3.1 Faktor Hubungan Kerja.....	22
2.3.2 Faktor Kondisi Kerja.....	22
2.3.3 Faktor Disiplin Kerja.....	22
2.4 Kerangka pemikiran teoritis.....	23
2.5 Uji Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	25
3.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	25
3.2.1 Sejarah Dinas Perkebunan	25
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	27
3.2.3 Tujuan dan Program Perusahaan.....	27
3.3 Variabel Penelitian	30
3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.5 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	33

3.6 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.7 Populasi dan Sampel.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Analisis Verifikatif.....	42
BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Deskriptif.....	47
4.2 Analisis Verifikatif.....	62
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.2 Analisis Korelasi Berganda.....	65
4.2.3 Analisis Korelasi Parsial.....	68
4.3 Pembahasan dan Implikasi.....	73
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	78
Daftar Pustaka	82
Lampiran	83

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal.
3.1	Hasil uji validitas dan reliabilitas hubungan kerja.....	36
3.2	Hasil uji validitas dan reliabilitas kondisi kerja.....	37
3.3	Hasil uji validitas dan reliabilitas disiplin kerja.....	38
3.4	Hasil uji validitas dan reliabilitas variable kepuasan kerja.....	39
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
4.2	Karakteristik responden berdasarkan umur.....	49
4.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	50
4.4	Karakteristik responden berdasarkan jabatan terakhir.....	51
4.5	Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.....	53
4.6	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	54
4.7	Variabel hubungan kerja (X1).....	56
4.8	Variabel kondisi kerja (X2).....	58
4.9	Variabel disiplin kerja (X3).....	59
4.10	Variabel Kepuasan kerja (Y).....	61
4.11	Hasil regresi pengaruh variabel independent terhadap kepuasan kerja.....	63
4.12	Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi model summary.....	65
4.13	Koefisien korelasi parsial dan uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
2.1 Kerangka pemikiran teoritis.....	24
3.1 Struktur organisasi perusahaan.....	29
4.1 Daerah penerimaan dan penolakan Ho.....	68
4.2 Pengujian terhadap koefisien regresi hubungan kerja.....	70
4.3 Pengujian terhadap koefisien regresi kondisi kerja.....	71
4.4 Pengujian terhadap koefisien regresi disiplin kerja.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner	83
2 Rekapitulasi data penelitian 81 responden.....	88
3 Uji Validitas Hubungan Kerja, Kondisi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja	94
4 Frequencies.....	98
5 Regression.....	101



**ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN KERJA, KONDISI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)**

SKRIPSI



Ditulis oleh

Nama : Yunila Fitri

Nomor Mahasiswa : 033 11 438

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

**ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN KERJA, KONDISI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2007

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Juli 2007

Penulis,

Yunila Fitri

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

" Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai " (Studi Kasus Dinas Perkebunan Prov. Riau)

Disusun Oleh: YUNILA FITRI
Nomor mahasiswa: 03311438

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 7 Agustus 2007

Penguji/Pemb. Skripsi : Drs. Subowo.MM

Penguji : Dr. Supardi, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

**“Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai “
(Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Riau)**

Nama : Yunila Fitri

Nomor Mahasiswa : 033 11 438

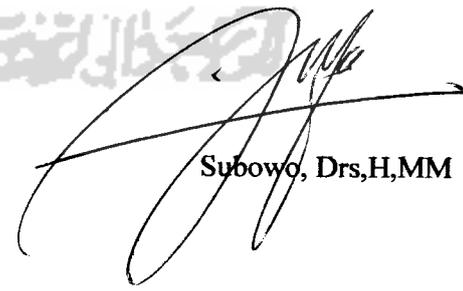
Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Subowo, Drs,H,MM

Motto

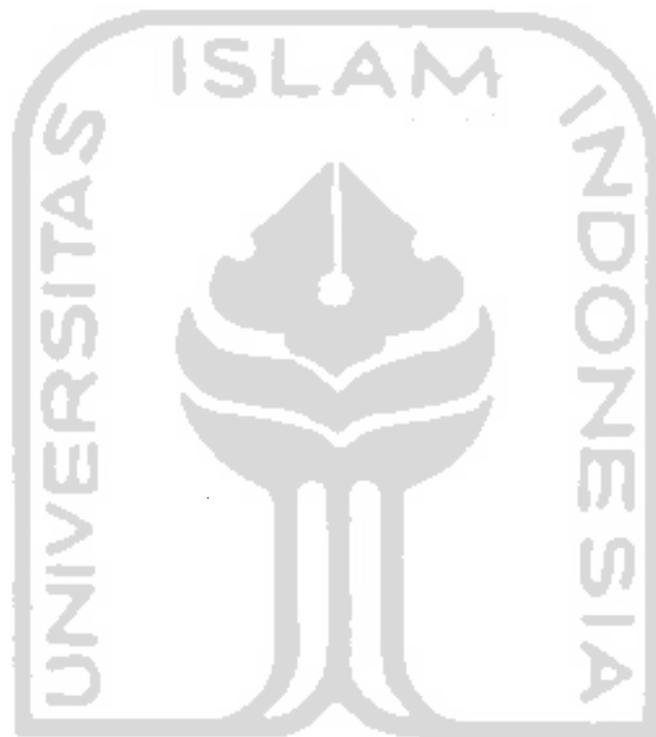
Aku berdo'a agar diberikan kekuatan, namun
Allah memberiku cobaan agar aku kuat menghadapinya
Aku berdo'a agar diberikan kebijaksanaan, namun
Allah memberiku otak dan pikiran agar aku dapat belajar dariNya
Aku berdo'a agar diberikan keberanian, namun
Allah memberiku marabahaya agar aku mampu menghadapinya
Aku berdo'a agar diberikan cinta dan kasih sayang, namun
Allah memberiku orang-orang yang luka hatinya
Agar aku dapat berbagi dengannya
Aku berdo'a agar diberi kebahagiaan, namun
Allah memberiku pintu kesempatan agar aku dapat memanfaatkannya
Aku tidak menerima apa yang kupinta
Tapi Allah memberi segalanya yang aku butuhkan
Dan Do'a ku Terkabul
(History Of Prayer)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolong mu
Sesungguhnya yang demikian sungguh berat kecuali bagi orang yang khusuk
(QS.Al Baqarah : 45)

Ilmu adalah kehidupan bagi kalbu dari kebutaan,
Cahaya bagi penglihatan guna menembus segala kegelapan dan kekuatan bagi
tubuh dalam mengatasi segala kelemahan
Denganya seseorang akan mencapai tingkatan orang-orang yang baik budiman
dan derjat yang tinggi
(Al Ghazali)

Halaman Persembahan

Tujuan p
isi Kerja d
bunan Pro
ngan kerja,
al. Dan faktc
Populasi c
bil adalah 8
uji hipotesis
is korelasi p
Hasil pen
a terdapat pe
si kerja dar
el hubungan
ikan terhadaj



- ♥ **Mama dan Papa Ku Tersayang n Tercinta.....**
- ♥ **My Bro Nanda n Bg Idon Tersayang.....**
- ♥ **Someone Special in My Heart I Will Always Love u...**

Kata Pengantar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, Shalawat serta salam tidak lupa haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada sahabatnya serta kita selaku umatnya,

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, antara lain :

- Bapak Prof.Dr.H.Edy Suandi Hamid.M.Ec selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
- Bapak Drs.Asmail Ishak,M.Bus.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Dosen pembimbing skripsi ku, Bapak Drs.H. Subowo MM Terimakasih untuk semua bimbingannya dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis mendapat tambahan ilmu yang sangat banyak, yang bisa berguna untuk masa depan.
- Semua dosen-dosen Fakultas Ekonomi UII, terutama dosen jurusan Manajemen, terimakasih untuk semua ilmu yang telah diberikan.
- Keluarga besar ku di Pekanbaru terima kasih atas dukungan dan do'a nya selama ini.

- Bu ter
 - Bu me
 - Bu ser
 - Bu kej
 - Bu kal
 - Bu me
 - Bu pen
 - Bu yan
 - Bu me
- Buat Papaku (alm) terimakasih atas kasih sayang dan doanya dari jauh, Mama dan Bapakku terimakasih banyak untuk semua kasih sayang, cinta, dan nasihat-nasihat yang telah diberikan kepada ku serta kesabaran dalam menghadapi semua tingkah lakuku dan permintaan2ku. Aku sayang mama dan papa. Skripsi ini ku persembahkan buat mama dan papa.
 - Buat My Bro Nanda n bg Idon makasih yah dah kasih semangat n do'anya. Ayoo kita semua berusaha mencapai cita-cita biar Mama dan Papa bangga.
 - Buat Seseorang yang spesial makasih atas cinta dan kasih sayang nya selama ini. Semoga kita bisa sama-sama terus.
 - Buat teman-teman seperjuangan, dikampus tercinta UII, terutama manajemen '03, ayo semangat, kita berjuang bersama-sama untuk masa depan yang lebih baik.
 - Buat sahabatku Alvi, Shinta, Kanik, Nia, Rima, Nur makasih dah jadi temen terbaikku selama ini. Terutama Alvi dan Shinta, yang selalu siap mendengarkan keluh kesah ku. Aku sayang dan pasti merindukan kalian.
 - Buat anak2 koz pojok walaupun dah pindah koz tetap dapat yg pojok, Erlin, Icha, Winda, Desi, Ima, Tati, Pudji, Ayu, Winny, Dian n tata. Makasih atas kebersamaan nya selama ini. Miss u guys...
 - Buat temen-temen KKN SL 110 Makasih ya terutama Amin walopun KKN dah selesai tetap setia menemani.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Sampul Depan Skripsi.....	iii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Pengesahan Skripsi	v
Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Motto.....	vii
Persembahan	viii
Abstraksi	ix
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian dan Landasan Teori.....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2 Teori-teori tentang Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Beberapa faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.3.1 Faktor Hubungan Kerja.....	22
2.3.2 Faktor Kondisi Kerja.....	22
2.3.3 Faktor Disiplin Kerja.....	22
2.4 Kerangka pemikiran teoritis.....	23
2.5 Uji Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	25
3.2 Gambaran Umum Perusahaan.....	25
3.2.1 Sejarah Dinas Perkebunan	25
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	27
3.2.3 Tujuan dan Program Perusahaan.....	27
3.3 Variabel Penelitian	30
3.4 Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.5 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data.....	33

3.6 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.7 Populasi dan Sampel.....	40
3.8 Metode Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Analisis Verifikatif.....	42
 BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Deskriptif.....	47
4.2 Analisis Verifikatif.....	62
4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.2.2 Analisis Korelasi Berganda.....	65
4.2.3 Analisis Korelasi Parsial.....	68
4.3 Pembahasan dan Implikasi.....	73
 BAB V KESIMPULAN dan SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	78
 Daftar Pustaka	 82
Lampiran	83

DAFTAR TABEL

Tabel		Hal.
3.1	Hasil uji validitas dan reliabilitas hubungan kerja.....	36
3.2	Hasil uji validitas dan reliabilitas kondisi kerja.....	37
3.3	Hasil uji validitas dan reliabilitas disiplin kerja.....	38
3.4	Hasil uji validitas dan reliabilitas variable kepuasan kerja.....	39
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
4.2	Karakteristik responden berdasarkan umur.....	49
4.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	50
4.4	Karakteristik responden berdasarkan jabatan terakhir.....	51
4.5	Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.....	53
4.6	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	54
4.7	Variabel hubungan kerja (X1).....	56
4.8	Variabel kondisi kerja (X2).....	58
4.9	Variabel disiplin kerja (X3).....	59
4.10	Variabel Kepuasan kerja (Y).....	61
4.11	Hasil regresi pengaruh variabel independent terhadap kepuasan kerja.....	63
4.12	Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi model summary.....	65
4.13	Koefisien korelasi parsial dan uji t.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
2.1 Kerangka pemikiran teoritis.....	24
3.1 Struktur organisasi perusahaan.....	29
4.1 Daerah penerimaan dan penolakan H_0	68
4.2 Pengujian terhadap koefisien regresi hubungan kerja.....	70
4.3 Pengujian terhadap koefisien regresi kondisi kerja.....	71
4.4 Pengujian terhadap koefisien regresi disiplin kerja.....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner	83
2 Rekapitulasi data penelitian 81 responden.....	88
3 Uji Validitas Hubungan Kerja, Kondisi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja	94
4 Frequencies.....	98
5 Regression.....	101



Abstrak

Tujuan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau" adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan kerja, kondisi kerja, dan disiplin kerja baik secara berganda maupun parsial. Dan faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 204 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 81 orang. Analisis yang digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis yaitu analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda dan analisis korelasi parsial.

Hasil penelitian dengan metode regresi korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Dan secara parsial variabel hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Intensitas persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk selalu melakukan perbaikan, m operasionalnya maupun dalam perbaikan kualitas sumber daya manusia. Perbaikan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dominan dan langsung berpengaruh pada kehidupan dan kegiatan perusahaan. Mempunyai komitmen yang tinggi, maka secara sadar akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mencapai komitmen yang tinggi maka, pengelolaan pegawai harus dilakukan dengan baik, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa senang, dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan diri atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan, baik penghindaran yang bersifat fisik maupun psikologis. Menurut Robbins (1996), karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melakukan atau menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, dan kepuasan dalam bekerja akan dibawa ke dalam kehidupan diluar perusahaan.

Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji kaitan antara kepuasan kerja dengan implikasinya atau konsekuensinya dan faktor-faktor penyebabnya. Implikasi kepuasan kerja sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja individual. Kinerja organisasional, tingkat perputaran kerja dan kemangkiran. Stephen Robbins (dalam Yuwono dan Ibnu khajar, 2005:75) menjelaskan bahwa para manajer seharusnya peduli terhadap pentingnya kepuasan kerja dalam organisasi karena beberapa alasan, ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering mangkir (absen), dan kemungkinan keluar dari pekerjaan. Pegawai yang puas dalam bekerja mempunyai kesehatan mental yang cukup baik. Faktor lain juga dinyatakan sebagai implikasi dari kepuasan kerja antara lain tingkat kesehatan kerja, kemampuan pekerja dalam mempelajari sesuatu kecelakaan kerja, dan sikap pekerja terhadap rekan kerja, manajemen dan pihak eksternal.

Sering istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi digunakan secara bergantian. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifact* (banyak dimensi), suatu kesempatan yang menyeluruh tentang kepuasan akan memberikan pertimbangan subyektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang-peluang dimasa mendatang, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2001 dalam

Yuwono dan Ibnu khajar, 2005:75). Ada 2 komponen kepuasan kerja yaitu (1) kepuasan *intrinsik* meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan keterampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna, dan sebagainya. (2) kepuasan *ekstrinsik* meliputi gaji (upah) yang diperoleh, supervise, jaminan kerja, status dan prestie (Mas'ud:2002) dalam Yuwono dan Ibnu Khajar(2005:76).

Dinas Perkebunan Prop.Riau sebagai instansi pemerintah adalah bagian yang tak terpisahkan dari instansi-instansi pemerintahan lainnya. Maka untuk dapat melaksanakan Akuntabilitas kinerja perlu menyusun perencanaan strategik yang merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja Dinas perkebunan Prop.Riau guna mencapai tujuan yang akan dicapai, yang didasarkan pada tugas pokok dari Dinas perkebunan Prop.Riau. Dalam rencana strategik juga ditetapkan visi dan misi Dinas Perkebunan Prop.Riau yang merupakan jangkauan kemasa depan yang akan dicapai.

Menurut Blum (dalam As'ad 2000 : 114), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya : 1) Faktor Individu seperti usia dan kesehatan, 2) Faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, 3) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, dan perasaan diperlakukan adil, baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Hal ini semata-mata karena faktor "*sense*" (perasaan) yang sukar dihitung secara matematis, kepuasan kerja yang maksimal diharapkan

dapat meningkatkan komitmen pegawai, motivasi kerja serta produktivitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Namun kenyataan yang ada pada Dinas perkebunan Prop.Riau, variabel-variabel kepuasan kerja seperti: hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja yang rendah atau tidak baik yang menyebabkan munculnya ketidakpuasan pada karyawan yang ada di Dinas Perkebunan Prop.Riau.Oleh karena itu perlu dilakukan kajian yang mendalam bagaimana sebenarnya hubungan antara variable-variabel tersebut dengan kepuasan kerja. Sehingga nantinya Dinas Perkebunan Prop.Riau dapat menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai nya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk tugas akhir dengan mengambil judul “Analisis Hubungan Kerja, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perkebunan Prop.Riau”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka pokok permasalahan nya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja baik secara berganda maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau ?

2. Faktor yang manakah yang paling berpengaruh antara hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penelitian ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja baik secara berganda maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh antara hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah :

1. Manfaat bagi peneliti

Manfaat ini diharapkan akan menjadi wahana untuk mengimplementasikan pengetahuan yang telah diterima, khususnya dalam bidang perilaku organisasional dan manajemen sumber daya manusia kedalam kondisi nyata.

2. Manfaat bagi perusahaan

Yaitu untuk bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan pada masa yang akan datang, terutama menyangkut kepuasan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja yang akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.

2.1.1 Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Desi Pujianti (2003) dengan judul Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan studi kasus Jawa Pos . Penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh faktor kepuasan kerja variable kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi pribadi dan pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada Jawa Pos terbukti dalam penelitian ini terlihat dari nilai F_{hit} yang diperoleh sebesar 27,286 lebih besar dari F_{tab} yang diperoleh sebesar 2,545, pada taraf signifikan 5%. Dari perhitungan statistik juga membuktikan bahwa besarnya koefisien regresi bernilai positif pada masing-masing variabel kepuasan kerja, yaitu variabel kerja yang secara mental menantang sebesar 0,227, variabel ganjaran yang pantas 0,343, variabel kondisi kerja yang mendukung 0,275, variabel rekan sekerja yang mendukung 0,204 dan variabel kesesuaian pribadi dan pekerjaan 0,0128. Dengan melihat data diatas berarti seluruh variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada Jawa Pos atau dapat dikatakan faktor kepuasan kerja yang terdiri dari kerja

secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian pribadi dan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap bekerja pada jawa pos.

2.1.2 Sedangkan Alfian Afiandi (2003) dengan judul Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Kusumatex Yogyakarta. Dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

- 1).hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan yang diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai t hitung sebesar 4,876 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,0105. selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 dan besarnya kontribusi variabel motivasi yang ditunjukkan oleh koefisien korelasinya sebesar 0,5426 atau 54,26%.
- 2).hipotesis kedua yang menyatakan diduga ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai t hitung sebesar 4,207 lebih besar dari pada t tabel 2,0105. selain itu juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 dan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh koefisien korelasinya sebesar 0,4868 atau 48,68%.
- 3).hipotesis ketiga yang menyatakan diduga ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% nilai f hit sebesar 19,462 lebih besar dari pada f tabel sebesar 3,16. selain itu

juga didukung oleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000 yang artinya bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi perusahaan tekstil kusumatex Yogyakarta.

2.2 Kajian/Landasan Teori

Pegawai perusahaan sudah selayaknya tidak hanya dipandang sebagai objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, yang mana pegawai hanya dipandang dan disertakan dengan faktor produksi, tetapi lebih dari itu, pegawai harus dipandang serta diperlakukan sebagai subjek.

Pegawai sebagai sumber daya manusia semakin besar perannya didalam organisasi, bukan hanya sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan, tetapi juga ikut menentukan tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan pandangan itu, maka pembinaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan sikap positif atau senang yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja ini merupakan hasil persepsi pegawai mengenai seberapa jauh pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang

berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, Maka tingkat kepuasan yang dirasakan akan rendah. Semua itu akan berpengaruh pada motivasi mereka dalam bekerja dan kesetiaan mereka pada perusahaan. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kinerja organisasi tidak dapat terlepas dari kondisi kepuasan kerja para pegawai, karena pegawai merupakan salah satu aset organisasi, merupakan bagian yang tak terpisahkan, dan bahkan menjadi yang utama dan *stakeholders* yang ada. Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi suatu organisasi.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek (Luthans 1998) yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja.

3. Kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Lebih rinci (Smith 1996) mengemukakan berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang meliputi dimensi kepuasan terhadap menarik tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, jumlah kompensasi yang diterima pekerja, kesempatan untuk promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, serta dukungan rekan sekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya sebagaimana dikemukakan oleh (Mc. Nisse Smith 1996 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005:77). Hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berbeda dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga harapannya dimasa mendatang.

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan menurut pandangan para pekerja terhadap pekerjaannya (Wether 1989 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005:77). Hal ini diperoleh bila ada kesesuaian antara ciri-ciri pekerjaan (*job characteristic*) dengan keinginan para pekerja selanjutnya (Davis 1989 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005:77) menerangkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian atau kecocokkan antara satu harapan terhadap pekerjaan dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan

tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya berlaku pada seorang individu tetapi berlaku untuk kelompok. Selain itu kepuasan kerja dapat pula diterapkan pada sebagian kecil dan pekerjaan seseorang.

(Judge 1993 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005:77) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap (*attitude*), suatu keadaan kognitif yang ada dalam diri seseorang (*internal cognitive state*). (Luthans 1981 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005:77) mengatakan bahwa dalam model *conten*, kepuasan kerja seperti tanggung jawab dan pengembangan potensi seseorang. Sedangkan menurut Yuwono dan Ibnu Khajar (2005:77) yang dikutip dari Lawler dan Porter (1979), kepuasan merupakan suatu variabel yang berasal dan sesuai tidaknya antara imbalan yang diterima lebih rendah dari imbalan yang diharapkan. Dari penjelasan tentang kepuasan ini, terdapat 2 hal yang penting berasal dari pemikiran tradisional tentang kepuasan yaitu:

1. Kepuasan hanya ditentukan oleh imbalan nyata yang diterima oleh seseorang, dan perasaan seseorang terhadap imbalan yang seharusnya diberikan oleh organisasi sehubungan dengan pelaksanaan kerja yang telah dia tunjukkan.
2. Kepuasan lebih banyak tergantung pada pelaksanaan kerja dan pada sebaliknya, yaitu pelaksanaan kerja tergantung pada kepuasan.

Sedangkan berdasarkan pendapat Davis, Wexley dan Yukl (1998) dalam Supardi (2005:266), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti: upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan pendidikan, karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan tidak akan merasa puas. Secara lebih spesifik kepuasan kerja adalah keadaan emosional.

Dari berbagai pendapat mengenai kepuasan kerja, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun situasi lingkungan kerja. Disamping itu perasaan orang terhadap pekerjaan tentunya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan tersebut.

2.2.2 Teori-Teori Tentang kepuasan kerja

Berbagai teori yang membahas mengenai kepuasan kerja diantaranya yaitu:

2.2.2.1 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams(1963), adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Menurut Supardi (2005:266) yang dikuti dari Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employe perceives that he contributes to his job*". *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, Misalnya : pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. "*outcome is anything of value that employee perceives he obtain from the job*". *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya; upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi bila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu:

ketidakseimbangan yang tidak menguntungkan dirinya dan sebaliknya ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2.2.2.2 Teori Perbedaan (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Menurut Supardi (2005:267) yang dikutip dari Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan lebih besar dari pada yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2.2.2.3 Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

2.2.2.6 Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H.Vroom. kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Davis (1985) dalam Supardi (2005;268) mengemukakan bahwa Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan ini berhubungan erat dengan rumus dibawah ini :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
- Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Valensi lebih menguatkan pilihan seseorang karyawan untuk suatu hasil. Jika seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi karyawan tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal karyawan yang dikondisikan dengan pengalaman. Selanjutnya Davis (1985) dalam Supardi (2005;269) mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.3 Beberapa Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu Negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow maka gaji atau upah termasuk kebutuhan dasar.

Good Watson dalam M.As'ad (2003;112) memberi komentar : bahwa dengan memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Jadi gaji atau upah bukanlah satu-

satunya faktor kepuasan bagi seseorang seperti yang telah disinggung Herzberg dengan two factor theory ternyata gaji atau upah termasuk dalam kelompok yang dissatisfiers.

Faktor-faktor seperti prestasi, tanggung jawab, promosi, karakter, serta sifat dari pekerjaan itu sendirilah yang merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih baik, sedangkan kelompok faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya rasa tidak pegawai berupa kebijakan perusahaan, hubungan kerja, suasana kerja, gaji, serta sekuritas.

Para bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan negeri pimpinan yang benar realistik dan bisa dicapai (J.s Livingston, 1969, dalam Yuwono dan Ibnu khajar, 2005;78). Jika mereka didorong untuk berusaha mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai, kemungkinan sekali mereka akan berhenti mencoba dan menetapkan hasil yang lebih rendah dari hasil yang mampu mereka lakukan. Herzberg dalam Yuwono dan Ibnu khajar (2005;78), bahwa yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator, faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) dalam M.As'ad (2003:114) sebagai berikut :

a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bereaksi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dalam M.As'ad (2003;112) yang mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya

akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Para peneliti sependapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan yang antara lain ada kaitannya dengan penentuan promosi, gaji, rekan kerja, pengawasan, dan penilaian prestasi (Robbins: 1993 dalam Yuwono dan Ibnu khajar 2005;78).

Dari berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor kepuasan kerja yang menggambarkan karakteristik terpenting dari suatu pekerjaan yang menentukan kepuasan karyawan yaitu :

1. Hubungan Kerja.

Menurut (Supardi,1993:40) para karyawan yang bekerja didalam perusahaan yang bersangkutan juga mengharapkan adanya penghargaan. bagi mereka para karyawan yang berprestasi. Sebagai manusia jika kurang diperhatikan maka, produktivitas kerja, maupun kuantitas kerja akan menurun, mereka bekerja asal – asalan atau asal menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitasnya.

Adapun yang perlu diperhatikan dalam hubungan kerja adalah :

- a. Kepemimpinan yang baik.
- b. Informasi yang lancar.
- c. Hubungan yang baik.
- d. Pengaturan kondisi kerja yang baik.
- e. Sistem pengupahan yang mudah dimengerti.

2. Kondisi Kerja

Menurut (Agus Ahvani,1979:22) Kondisi kerja adalah merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut, tujuan untuk merencanakan kondisi kerja yaitu untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan yang cukup tinggi.

Kondisi kerja terdiri dari :

- a. Penerangan.
- b. Sumber penerangan.
- c. Suhu udara (polusi).

- d. Suara bising (polusi).
- e. Penggunaan warna.
- f. Ruang gerak yang diperlukan.
- g. Keamanan kerja.

3. Disiplin Kerja.

Menurut (Drs.H.Malayu S.P Hasibuan,2000:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi karyawan akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

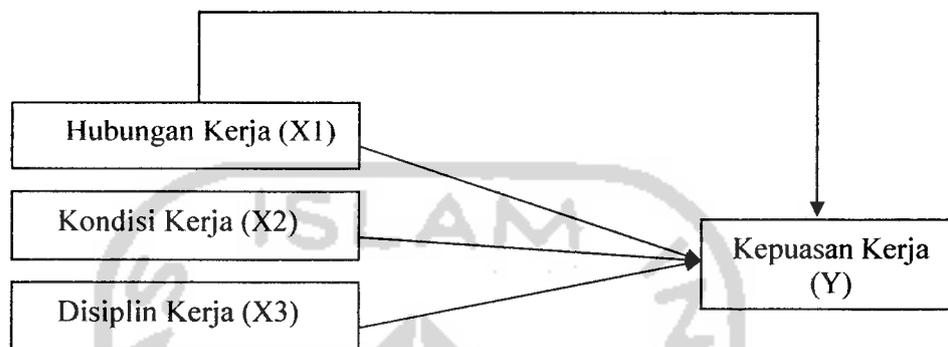
Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Menurut Luthans (1999) dalam Yuwono dan Ibnu khajar (2005;80) karakteristik pekerjaan meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan mendapat promosi, supervise, dan teman sekerja. Faktor

pekerjaan adalah sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja (Arnold dan Felman, 1986). berdasarkan dua pendapat tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dapat di gambarkan yaitu :

Gambar 2.1



2.5 Uji Hipotesis.

Hipotesis merupakan pendapat atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan penelitian lapangan, kajian pustaka dan landasan teori-teori. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

“ Ada hubungan yang signifikan antara Faktor Hubungan kerja, Kondisi kerja dan Disiplin kerja baik secara berganda maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Riau”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perkebunan Propinsi Riau, Jl. Jendral Sudirman Pekanbaru – Riau. Tlp.0761 22206,26700 fax 0761 47153, email : subdin_pph@yahoo.co.id.

3.2 Gambaran Umum Perusahaan

3.2.1 Sejarah Dinas Perkebunan Riau.

Propinsi Riau termasuk salah satu daerah agrarian dimana sejak lebih dari lima puluh tahun yang lalu, sebagian besar penduduknya beroperasi sebagai petani perkebunan, utamanya sebagai petani karet.

Untuk dapat melakukan monitoring dan pembinaan terhadap petani perkebunan serta untuk dapat melakukan pengembangan perkebunan dengan baik, maka pada tahun 1958 dibentuk jawatan karet rakyat, pada garis besarnya struktur organisasinya terdiri dari bagian tata usaha, bagian produksi dan bagian teknik.

Sejalan dengan perkembangan pemerintah dan kemajuan bidang perkebunan, kemudian tahun 1969/1970 nama jawatan karet rakyat diganti menjadi perkebunan rakyat dengan struktur organisasinya terdiri dari bagian tata usaha, bagian teknis, bagian sosial ekonomi dan bagian proteksi. Pada tahun 1976 nama Dinas Perkebunan Rakyat diganti

menjadi Dinas Perkebunan Propinsi daerah Tingkat 1 Riau, yaitu berdasarkan peraturan daerah No 176 tahun 1976 dan surat Menteri Pertanian No 429/kpt/org/7/107, serta peraturan pemerintah No 22 tahun 1975. Struktur organisasi Dinas Perkebunan Propinsi daerah Tingkat 1 Riau pada garis besarnya terdiri dari bagian tata usaha, sub dinas perencanaan dan sub dinas sosial ekonomi serta cabang dinas perkebunan ditingkat kabupaten yaitu cabang Dumai, perkebunan kabupaten Kampar, cabang dinas perkebunan kepulauan Riau, cabang dinas perkebunan Indragiri Hulu dan cabang dinas Indragiri Hilir.

Dalam pelaksanaan undang-undang No 22 tahun 1999 dan peraturan pemerintah No 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi maka susunan organisasi dan tata kerja dinas perkebunan juga mengalami perubahan menurut peraturan daerah propinsi Riau No 13 tahun 2001 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas perkebunan maka nama dinas perkebunan propinsi Riau dengan struktur organisasi secara garis besar terdiri dari bagian tata usaha, sub dinas perencanaan perkebunan kelapa dan karet, sub dinas aneka tanaman, sub dinas pengelolaan dan pemasaran, balai pelatihan perkebunan, balai benih perkebunan dan kelompok fungsional. Sedangkan ditingkat kabupaten, nama cabang dinas perkebunan telah menjadi dinas perkebunan Kabupaten atau bergabung dengan Dinas Kehutanan/Dinas Pertanian.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan.

- **Visi Perkebunan**

“ Terwujudnya kebun untuk kesejahteraan masyarakat Riau”

- **Misi Perkebunan**

1. Memantapkan penataan ruang untuk pengembangan perkebunan
2. Mengoptimalkan fungsi kebun untuk kesejahteraan masyarakat.
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan pemberdayaan petani dalam pembangunan perkebunan.
4. Membangun perkebunan yang berbudaya industri.

3.2.3 Tujuan Dan Program Perusahaan

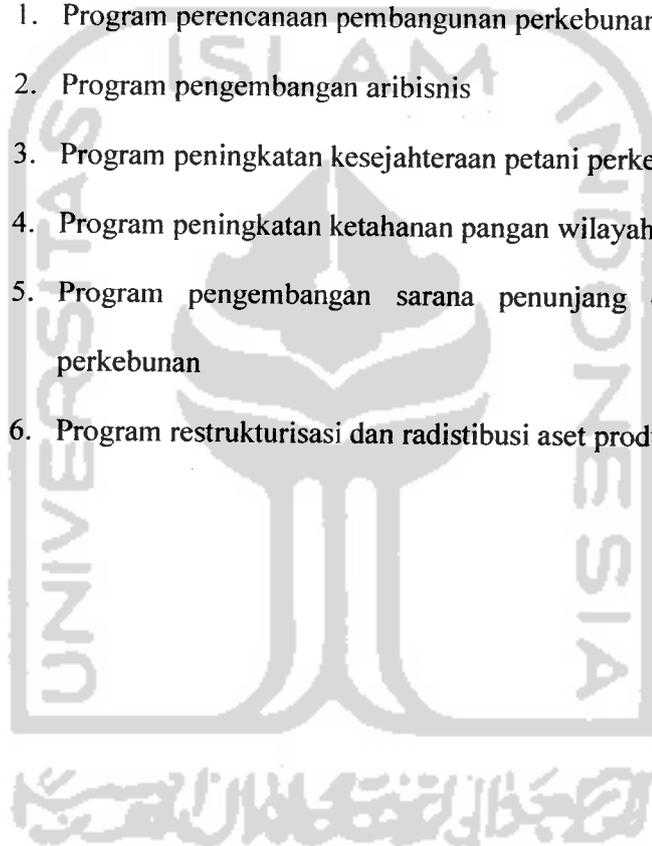
3.2.3.1 Tujuan Perkebunan

Sejalan dengan visi, misi dan kebijakan pembangunan perkebunan, maka pembangunan perkebunan Riau ditujukan pada pengembangan perekonomian wilayah melalui pembangunan Kawasan Industri Masyarakat Perkebunan (KIMBUN), peningkatan benih unggul bermutu, peningkatan mutu produk, peningkatan penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha, pemberdayaan petani dan peningkatan kualitas kelembagaan, peningkatan kesejahteraan petani.

3.2.3.2 Program Perkebunan

Program kerja pembangunan Perkebunan Propinsi Riau Tahun 2005-2010. Mengacu pada program pembangunan Daerah (Propeda) Propinsi Riau Tahun 2001-2005 dan Rencana Strategi (Restra) Propinsi Riau Tahun 2004-2008, serta memperhatikan program pusat maka dijabarkan dalam 6 program, yaitu:

1. Program perencanaan pembangunan perkebunan
2. Program pengembangan aribisnis
3. Program peningkatan kesejahteraan petani perkebunan
4. Program peningkatan ketahanan pangan wilayah perkebunan
5. Program pengembangan sarana penunjang dan kelembagaan perkebunan
6. Program restrukturisasi dan radistribusi aset produktif.



3.3 Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan variabel penelitian ini adalah konsep yang mempunyai variasi dalam nilai. Oleh karena itu variabel-variabel akan diukur melalui dimensi dan indikator-indikator yang relevan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen atau terikat dan variabel bebas atau independen variabel, yaitu :

1. Variabel dependen atau terikat merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel independen atau bebas merupakan suatu variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lebih dalam model. Yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hubungan Kerja (X1), Kondisi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

3.4 Definisi Operasional Variabel.

a. Hubungan Kerja (X1)

Menurut Ashar Sunyoto M (2001:362) bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang ada antar rekan sekerja yang saling bergantung dalam menjalankan tugas dan memperoleh masukan-masukan dari rekan sekerjanya.

Menurut M As'ad (2000:112), ada beberapa indikator dalam hubungan kerja yaitu:

- Hubungan antar atasan dan karyawan.
- Faktor fisis dan kondisi kerja.
- Hubungan sosial diantara karyawan.
- Sugesti dari teman sekerja.
- Emosi dan situasi kerja.

b. Kondisi Kerja (X2)

Menurut Ashar Sunyoto M (2001:363) bahwa bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya. Dalam kondisi kerja yang seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Indikator dari kondisi kerja yaitu:

- Kondisi tempat kerja.
- Penyinaran dan ventilasi udara.
- Fasilitas kerja misalnya peralatan kerja, meja dan kursi kerja.

- Lingkungan tempat kerja misalnya terdapat kantin, mushola, tempat parkir yang aman

c. Disiplin Kerja (X3).

Menurut(Drs.H.MalayuS.PHasibuan,2000:193).Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

Disiplin dalam bekerja dipengaruhi oleh bagaimana sikap seseorang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Indikator dari disiplin kerja yaitu:

- Tepat waktu dalam bekerja.
- Mematuhi semua peraturan-peraturan pekerjaan.
- Sikap yang baik menunjang kedisiplinan.
- Pekerjaan selesai dengan baik dan tepat waktu.

d. Kepuasan kerja (Y),

Menurut Mc Nisse Smith 1996 dalam Yuwono dan Ibnu Khajar (2005:77), merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja diperlukan sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentunya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Supardi (2005:294), ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu :

- Kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan
- Antusias dengan pekerjaan.
- Kenikmatan pekerjaan.
- Perhatian terhadap karyawan.
- Kesesuaian pekerjaan dengan harapan.
- Hubungan antar karyawan.
- Kebebasan berpikir.
- Ketegangan dalam pekerjaan.
- Hubungan dengan atasan
- Perasaan setelah menyelesaikan pekerjaan.

3.5 Instrumen atau Alat Pngumpul Data

3.5.1 Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden yang telah terlebih dahulu disediakan pertanyaan oleh peneliti. Pertanyaan dalam angket telah digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang masih bersifat kategoris. Jawaban yang masih bersifat kategoris tersebut kemudian diubah dengan cara diberi nilai atau bobot berskala.

Skala yang digunakan adalah skala likert. Terdapat pada tabel dibawah ini.

NO	Jawaban	Kode	Nilai (bobot)
1	Sangat Baik	SB	5
2	Baik	B	4
3	Cukup	C	3
4	Tidak Baik	TB	2
5	Sangat tidak Baik	STB	1

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (1982:35) Pengukuran Validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul itu merupakan data yang sebenarnya ingin dikumpulkan atau bukan, pengujian dilakukan berdasarkan validitas kriteria dengan menggunakan koefisien korelasi sederhana (product moment).

Untuk uji validitas digunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum Xy) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara butir (X) dengan skor variabel (Y)

n = Jumlah responden yang diuji coba

$\sum X$ = Jumlah skor variabel (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum X^2$ = Jumlah skor variabel (X) kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah skor variabel (Y) kuadrat

- Uji Reliabilitas

Menurut Hadari Nawawi dan Martin Hadari (1995:193) Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir, sehingga bila alat ukur yang sama digunakan untuk menguji instrumen yang sama akan menghasilkan data yang dapat dipercaya (reliabel).

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach (α) karena butir pertanyaan menggunakan pengukuran skala, rumusnya :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen(α)

K = Banyak butir pertanyaan(α)

σ_1^2 = Varians total(α)

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians total

3.5.3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Hubungan Kerja

Hubungan Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disusun seperti tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Hubungan Kerja

Butir	r-xy	r tabel	Ket,
1	0,537	0,2185	Valid
2	0,610	0,2185	Valid
3	0,686	0,2185	Valid
4	0,747	0,2185	Valid
5	0,566	0,2185	Valid
6	0,670	0,2185	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i> = 0,7094			Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2007 (Lampiran 3)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas seperti yang disajikan pada tabel 3.1 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir mempunyai nilai koefisien korelasi butir (r-xy) dan koefisien *Alpha Cronbach's* (rtt) yang lebih besar dari koefisien korelasi tabel (0,2185). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan Hubungan Kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disusun seperti tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Kondisi Kerja

Butir	r-xy	r tabel	Ket,
1	0,619	0,2185	Valid
2	0,709	0,2185	Valid
3	0,586	0,2185	Valid
4	0,694	0,2185	Valid
5	0,714	0,2185	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i> = 0,6805			Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2007 (Lampiran 3)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas seperti yang disajikan pada tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir mempunyai nilai koefisien korelasi butir (r-xy) dan koefisien *Alpha Cronbach's* (rtt) yang lebih besar dari koefisien korelasi tabel (0,2185). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan Kondisi Kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disusun seperti tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Butir	r-xy	R tabel	Ket,
1	0,771	0,2185	Valid
2	0,784	0,2185	Valid
3	0,756	0,2185	Valid
4	0,749	0,2185	Valid
5	0,771	0,2185	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i> = 0,8231			Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2007 (Lampiran 3)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas seperti yang disajikan pada tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir mempunyai nilai koefisien korelasi butir (r-xy) dan koefisien *Alpha Cronbach's* (r-tt) yang lebih besar dari koefisien korelasi tabel (0,2185). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan Disiplin kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disusun seperti tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r-xy	R tabel	Ket,
1	0,388	0,2185	Valid
2	0,390	0,2185	Valid
3	0,276	0,2185	Valid
4	0,421	0,2185	Valid
5	0,608	0,2185	Valid
6	0,458	0,2185	Valid
7	0,603	0,2185	Valid
8	0,388	0,2185	Valid
Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i> =			Reliabel
0,8414			

Sumber : Data primer diolah, 2007 (Lampiran 3)

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas seperti yang disajikan pada tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir mempunyai nilai koefisien korelasi butir (r-xy) dan koefisien *Alpha Cronbach's* (rtt) yang lebih besar dari koefisien korelasi tabel (0,2185). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang berhubungan dengan variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Dari keempat Uji Validitas dan Reliabilitas dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa seluruh butir di dalam questioner pada penelitian ini telah memiliki pengukuran yang tepat dan memiliki kemampuan untuk mengukur tanpa kesalahan sehingga hasilnya konsisten meskipun digunakan peneliti lain atau di tempat lain pada pengukuran variabel yang sama.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari responden langsung. Data ini berupa rekapitulasi data yang berskala ordinal diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang berasal dari buku-buku pendukung dokumen dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan variabel penelitian dimana peneliti dapat memperoleh data secara tidak langsung dari sumbernya.

3.7 Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi

Arikunto, 1998:115) dalam Yuwono (2005:81) sehingga populasi dalam penelitian ini pegawai Dinas Perkebunan Prop.Riau.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 1998:117 ; Sutrisno, 1993:75) dalam Yuwono (2005:81) sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *propotional sampling*. *Propotional sampling* adalah teknik pengambilan sampel didasarkan atas adanya populasi yang tidak homogen berdasarkan ukuran jumlahnya (Suharsimi Arikunto, 1996:129 dalam Yuwono, 2005:81). Sehingga dalam mengambil sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada didalam masing-masing kelompok tersebut. Subjek dalam populasi penelitian ini sebanyak 204 orang , dengan perincian: 1 orang wakil kepala dinas, 80 orang kepala bagian, 40 orang kepala seksi dan 155 orang staf. Menurut Suharsimi Arikunto (1998:117) dalam Yuwono dan Ibnu Khajar (2005:81), Sampel ditentukan 40%, $204 \times 40\% = 81$, sehingga jumlah sample yang diambil adalah 81 responden.

Atau dapat juga dilihat pada table berikut ini:

No	Bidang tugas	Jumlah populasi	Perhitungan	Jumlah sampel
1	Wakil kepala dinas	1	$1 / 204 \times 81$	0,4
2	Kepala bagian	8	$8 / 204 \times 81$	3

3	Kepala seksi	40	$40 / 204 \times 81$	16
4	Staf-staf	155	$155 / 204 \times 81$	62
jumlah		204		81

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ronny Kountur (2004:105), analisis deskriptif adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti.

Analisis deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) berhubungan dengan keadaan yang terjadi saat itu, 2) menguraikan satu variabel yang diteliti tidak dimanipulasi atau tidak ada perlakuan.

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis yang digunakan untuk membuktikan atau menguji hipotesis yaitu untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja baik secara berganda maupun parsial terhadap kepuasan kerja. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang positif atau negatif antara variabel bebas ($X_1, X_{2,3}$) dengan Variabel terikat (Y).

Dimana rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX_1 + cX_2 + dX_3$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1

c = Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2

$X_{1,2,3}$ = Hubungan kerja, Kondisi kerja dan Disiplin kerja.

2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama – sama terhadap variabel (Y). Dalam korelasi berganda ini terdapat 2 macam bentuk korelasi menurut DR. Sugiyono (2002:216) , yaitu :

Untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara beberapa pengaruh variabel (X) secara bersama – sama terhadap variabel (Y), korelasi berganda untuk sampel diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya R^2 .

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = koefisien korelasi berganda

β = koefisien regresi

X_1 = Hubungan Kerja.

X_2 = Kondisi Kerja.

X3 = Disiplin Kerja.

Y = Kepuasan Kerja

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-F atau F-test dengan tahapan:

1. Membuat Formulasi Hipotesis.

$H_0 : b_1 = 0$ (hipotesis nihil).

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Xi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Xi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y)

2. Menentukan level yang signifikan dengan menggunakan F – tabel.

3. Mencari F – hitung dengan rumus :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R) / (n - k)}$$

4. Keputusan.

H_0 : diterima bila $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$.

Artinya: Variansi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

H_a : ditolak bila $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$.

Artinya : Variansi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Dalam uji F digunakan perhitungan satu sisi karena hipotesisi yang dilakukan adalah untuk mengetahui bahwa faktor Hubungan kerja, Kondisi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Analisis Korelasi Parsial.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel (X) secara bersama – sama terhadap variabel (Y). Jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol) hal ini dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan yang murni. Dalam korelasi parsial, bentuk korelasi menurut DR. SUGIYONO (2002:216) , yaitu

$$r_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \frac{r_{yx_1} - r_{yx_2} \cdot r_{x_1 x_2}}{\sqrt{1 - r_{x_1 x_2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx_2}^2}}$$

Uji signifikansi dengan menggunakan uji-t atau t-test dengan tahapan:

1. Membuat formulasi hipotesis

$H_0: b_1 = 0$ (hipotesis nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y)

$H_0: b_1 \neq 0$ (hipotesis alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y)

2. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t- tabel

3. Menghitung nilai statistik dengan rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{b}{SEB}$$

4. Mengambil keputusan

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya :

1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya .
2. Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji langkah berikutnya yang harus dilakukan apabila mencari koefisien parsial R^2 dari masing-masing variabel bebas, semakin besar R^2 suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, dari variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya:

1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas.
2. Ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Untuk mencari ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka digunakan pengujian dua sisi, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut kuat atau lemah dengan membandingkan antara hasil $t\text{-hitung}$ dengan $t\text{-tabel}$, jika hasil $t\text{-hitung}$ berada di sisi positif maka dapat dikatakan hubungan tersebut kuat, tapi bila berada disisi negatif maka hubungan tersebut lemah.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut berupa hasil jawaban responden yaitu pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja para pegawai tersebut dipengaruhi oleh Hubungan Kerja (X_1), Kondisi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) serta seberapa besar pengaruhnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verikatif. Analisis deskriptif merupakan alat analisis dengan menggunakan logika untuk menarik kesimpulan yang logis mengenai data – data hasil penelitian dalam kaitannya dengan identitas responden dan variabel – variabel penelitian. Sedangkan analisis verifikatif meliputi analisis regresi berganda, korelasi parsial, korelasi berganda.

4.1. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Untuk mengetahui karakteristik responden dari

pertanyaan umum dapat dilihat pada lampiran 4. Data Induk Hasil Jawaban Responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan wujud fisik responden dalam hal ini, jenis kelamin bisa dilihat sebagaimana yang tersaji dalam tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki – laki	71	87,7%
Perempuan	10	12,3%
Jumlah	81	100,0%

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Berdasarkan table 4.2, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau adalah didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki - laki, yaitu sebanyak 71 orang pegawai atau 87,7 persen dari total responden, sedangkan untuk pegawai perempuan berjumlah 10 orang atau 12,3 persen dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang ada di Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau lebih banyak dilakukan oleh tenaga kerja pria, seperti pada bagian dinas perkebunan kelapa sawit, karet dan aneka tanaman. Untuk ketiga bagian ini merupakan bagian yang paling banyak tenaga kerja prianya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian tentang jawaban responden terhadap pertanyaan umum tentang umur responden dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau adalah berumur 33,56 tahun. Responden termuda adalah berumur 20 tahun dan responden yang tertua adalah 50 tahun. Dari hasil deskripsi umur responden juga dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah berumur 43 tahun.

Hasil selengkapnya tentang deskripsi responden berdasarkan karakteristik umur dapat dilihat seperti yang tersaji dalam tabel 4.4 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Umur
Rata-rata	33,56 Tahun
Responden terbanyak	43.00 Tahun
Responden termuda	20.00 Tahun
Responden tertua	50.00 Tahun

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur umur Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai berumur 33,56 tahun. Artinya bahwa mayoritas Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau berumur dewasa. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut masih tergolong tenaga kerja yang produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan produktivitas kerjanya.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, di kelompokkan kedalam lima kelompok, yaitu ; SD, SLTP, SLTA, Diploma, Sarjana dan Master (S2). Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat dalam tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SLTP	2	2.5%
SMU	48	59.3%
Diploma	14	17.3%
Sarjana	17	21.0%
Jumlah	81	100.0%

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di Dinas Perkebunan Provinsi Riau adalah tamatan SMU dengan jumlah 48 orang pegawai atau 59,3 persen dari total responden. Terbanyak kedua adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana yaitu berjumlah 17 orang pegawai atau 21 persen dari total responden, responden dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 14 orang pegawai atau 17,3 persen dari total responden. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SLTP berjumlah 2 orang pegawai atau 2,5 persen dari total responden. Tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau mayoritas adalah berpendidikan menengah

keatas, hal ini diharapkan akan memberikan kualitas yang maksimal. Karena deskripsi pekerjaan yang ada disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keahlian individu pegawai yang dimiliki. Disamping itu meskipun tingkat pendidikan formal mereka yang sudah tinggi pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau juga memiliki *skill* yang cukup, khususnya kemampuan dalam bidang perkebunan atau aneka tanaman.

d. Jabatan terakhir Responden

Berdasarkan jabatan terakhir responden, terdiri atas 4 kelompok, yaitu wakil kepala dinas, kepala bagian, kepala seksi dan staf. Data karakteristik responden berdasarkan bagian kerja ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Terakhir

Jabatan	Jumlah	Persentase
Wakil kepala dinas	1	1,2%
Kepala bagian	3	3,7%
Kepala seksi	16	19,8%
Staf	61	75,3%
Total	81	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa jabatan terakhir Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau mayoritas adalah staf yaitu sebesar 75,3% atau sebanyak 61 orang. Sedangkan distribusi jabatan yang lain

adalah kepala seksi sebesar 19,8% atau sebanyak 16 orang, kepala bagian sebesar 3,7% atau sebanyak 3 orang dan terakhir wakil kepala dinas sebesar 1,2% atau 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan tersebut mayoritas responden mempunyai jabatan terakhir staf.

Jabatan seseorang akan menentukan puas atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (1950) dalam M. As'ad adalah (2003:112). Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada seseorang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu merubah perilaku dan perasaannya.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan status pernikahannya, di kelompokkan kedalam dua kelompok. Kelompok pertama yaitu responden dengan status belum menikah, dan responden kedua adalah responden dengan status menikah.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase (%)
Sudah Menikah	53	65,4%
Belum Menikah	28	34,6%
Jumlah	81	100,0%

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau mayoritas berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 53 orang pegawai atau 65,4 persen. Hal ini disebabkan mayoritas pegawai berumur 43 tahun sehingga mereka sudah berstatus menikah. Dengan status pegawai yang secara keseluruhan sudah berumah tangga, menurut penulis ini akan lebih bisa memotivasi dalam bekerja karena kesempatan untuk memecahkan masalah dan berdiskusi bisa dilakukan dengan keluarga dan juga dengan anak-anak, walaupun hasil yang diinginkan tidak semuanya sesuai yang diinginkan, namun paling tidak berbagi dengan sesama bisa meringankan beban yang dihadapi.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.6 :

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Masa Kerja
Rata-rata	9,28 Tahun
Responden terbanyak	5 Tahun
Responden termuda	1 Tahun
Responden tertua	22 Tahun

Sumber : Data Primer (2007) (Lampiran 4)

Dengan melihat struktur masa kerja pegawai yang berkerja di Dinas Perkebunan Provinsi Riau dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja pegawai adalah 9,289 tahun. Pegawai terbanyak adalah mereka yang berkerja selama 5 tahun, responden dengan masa kerja paling lama adalah 22 tahun dan masa kerja paling muda adalah 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau telah cukup berpengalaman dalam menjalankan profesinya, sehingga kecenderungan kualitas kerja yang diberikan juga cukup baik. Dari hasil deskripsi mengenai masa kerja ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja diatas 10 tahun. Sehingga jika dihubungkan dengan landasan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) bahwa masa kerja merupakan bagian dari karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Karena menurut penulis semakin lama para pegawai bekerja di suatu instansi maka akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap organisasi. Masa kerja yang lama menunjukkan karyawan betah untuk

tinggal dan bekerja di instansi tersebut. Selain itu, dengan masa kerja yang lama tentunya masih adanya harapan pengembangan karir jika para pegawai tersebut masih memiliki kapabilitas dan kompetensi terhadap karirnya di Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

2. Analisis Deskriptive Variabel Penelitian

Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

$$\text{Nilai rata-rata } 1,00 - 1,80 = \text{Sangat tidak baik}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 1,81 - 2,60 = \text{Tidak baik}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 2,61 - 3,40 = \text{Cukup}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 3,41 - 4,20 = \text{Baik}$$

$$\text{Nilai rata-rata } 4,21 - 5,00 = \text{Sangat Baik}$$

a. *Variabel Independen*

Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Hubungan Kerja (X_1), Kondisi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Hubungan Kerja (X_1) diukur dengan 6 pertanyaan, Kondisi Kerja (X_2) diukur dengan 5 pertanyaan, dan Disiplin Kerja (X_3) diukur dengan 5 pertanyaan. Setiap pertanyaan masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Baik; Tidak Baik ; Cukup ; Baik dan Sangat Baik. Jawaban Sangat Tidak Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah dan jawaban Sangat Baik menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi.

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

Tabel 4.7
Variabel Hubungan Kerja (X_1)

No	Item Hubungan kerja	Frekuensi					N	Skor	Rata - rata
		STB	TB	C	B	SB			
1	Hubungan dengan atasan	1	5	18	49	8	81	301	3.72
2	Hubungan dengan rekan kerja	3	4	18	48	8	81	297	3.67
3	Dukungan rekan kerja	6	17	29	24	5	81	248	3.06
4	Semangat rekan kerja	6	13	21	35	6	81	265	3.27
5	Tingkat kepercayaan pengawas	3	11	7	47	13	81	299	3.69
6	Kesempatan pengembangan karir	1	11	12	43	14	81	301	3.72
	Jumlah	20	61	105	246	54	486	1711	
	Rata - rata total								3,52

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui Hasil ini berarti variabel Hubungan Kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau terpenuhi, maka pekerja akan bekerja dengan baik, sebaliknya apabila faktor-faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan turunnya kegairahan kerja, misalnya karyawan bekerja asal – asalan atau asal menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitasnya. Hubungan kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau terjalin dengan baik, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,52 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini disebabkan karena pimpinan telah memberikan kepercayaan penuh pada pegawai untuk mengembangkan karirnya, terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan, dan hubungan sosial antar pegawai terjalin dengan lancar serta harmonis. Sedangkan dukungan dari rekan kerja kurang memberikan kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya kerjasama dan koordinasi antar pegawai sehingga dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas kantor lebih sering dikerjakan secara individu. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Riau agar dalam memberikan tugas atau pekerjaan pada bawahannya secara *team*, sehingga terjalin kerjasama, koordinasi, monitoring dan dukungan antar pegawai, misalnya pada bagian penyuluhan bimbingan teknis dan pelatihan pada petani dapat dilakukan secara berkelompok.

Tabel 4.8
Variabel Kondisi Kerja (X₂)

No	Item Kondisi kerja						N	Skor	Rata rata
		STB	TB	C	B	SB			
1	Suasana tempat kerja	2	6	17	37	19	81	308	3.80
2	Lingkungan kerja	1	3	12	44	21	81	324	4.00
3	Ruang kerja	0	6	12	49	14	81	314	3.88
4	Fasilitas kerja	2	6	17	46	10	81	299	3.69
5	Sarana dan prasarana kerja	6	12	21	34	8	81	269	3.32
	Jumlah	11	33	79	210	72	405	1514	
	Rata - rata total								3.74

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa Kondisi kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau dalam kategori baik, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,74 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya. Dalam kondisi kerja yang seperti itu kebutuhan – kebutuhan fisik terpenuhi dan memuaskan karyawan.

Tabel 4.9
Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	Item Disiplin kerja	Frekuensi					N	Skor	Rata-rata
		STB	TB	C	B	SB			
1	Tingkat kehadiran	2	8	17	43	11	81	296	3.65
2	Sikap terhadap peraturan	4	9	18	37	13	81	289	3.57
3	Waktu masuk kerja	3	12	24	39	3	81	270	3.33
4	Menyelesaikan pekerjaan	6	16	26	31	2	81	250	3.09
5	Masalah dalam pekerjaan	7	10	16	45	3	81	270	3.33
	Jumlah	22	55	101	195	32	81	1375	
	Rata - rata total								3.40

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa Disiplin kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau dalam kategori cukup, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,40 yang berada pada interval 2,61 – 3,40. Kenyataan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau masih dalam kategori rendah. Hal ini mungkin disebabkan karena Dinas Perkebunan Provinsi Riau merupakan instansi pemerintah sehingga pegawainya termasuk Pegawai Negeri Sipil. Seorang PNS dalam sistem gaji atau upahnya ditentukan oleh jenjang golongannya, tidak berdasarkan prestasi maupun target yang diraihinya, sehingga kesempatan serta kompetisi dalam meraih prestasi cenderung rendah. Hal ini terlihat dari cara para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan cenderung lebih santai dan tidak serius, bahkan masih banyak pegawai yang lebih banyak menghabiskan waktunya dengan mengobrol, membaca koran, dan menonton televisi.

Monitoring dari pimpinan atas kerja bawahan juga dirasa masih kurang, misalnya apabila ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin yang jelas hanya diberi peringatan, alangkah baiknya apabila pegawai absen hendaknya diberi sangsi atau denda. Sebaiknya pemerintah daerah khususnya yang berkompenten terhadap kepegawaian melakukan sidak (inspeksi mendadak), pada saat jam – jam kantor ke beberapa tempat, misalnya pasar, pusat perbelanjaan dan lain – lain. Karena masih banyak dijumpai para pegawai negeri sipil yang pergi ke luar kantor untuk kepentingan pribadi pada saat – saat jam kerja.

b. Variabel *Dependent* (Kepuasan kerja karyawan)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan diukur dengan 8 item pertanyaan. Berikut ini jawaban dari responden atas pernyataan - pernyataan variabel kepuasan kerja karyawan

Tabel 4.10
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item Kepuasan kerja	Frekuensi					N	Skor	Rata-rata
		STB	TB	C	B	SB			
1	Antusias terhadap pekerjaan	0	6	5	42	28	81	335	4.14
2	Menikmati pekerjaan	0	6	13	42	20	81	319	3.94
3	Pekerjaan yang diberikan	4	11	25	34	7	81	272	3.36
4	Perasaan setelah melaksanakan tugas	1	9	17	50	4	81	290	3.58
5	Dukungan organisasi	1	4	11	47	18	81	320	3.95
6	Kebutuhan di tempat kerja	0	2	16	46	17	81	321	3.96
7	Sikap pimpinan	0	5	12	47	17	81	319	3.94
8	Kepuasan dalam bekerja	1	6	6	45	23	81	326	4.02
	Jumlah	7	49	105	353	134	648	2502	
	Rata - rata total								3.86

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2007

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau dalam kategori baik, terbukti dari rata – rata jawaban responden sebesar 3,86 yang berada pada interval 3,41 – 4,20. Hal ini disebabkan karyawan telah mendapat pemenuhan kebutuhan baik secara individu, sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan. Faktor – faktor tersebut antara lain kesehatan, hubungan kekeluargaan, bermasyarakat, gaji, kententraman bekerja, penghargaan dalam bekerja dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Karyawan berusaha untuk mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang dapat meningkat. Gaji atau upah bisa dikatakan baik atau memenuhi kriteria

apabila: gaji adil secara personal atau individual artinya gaji yang diterima besar atau kecilnya sesuai dengan input karyawan tersebut yang memperhatikan tingkat pendidikan, pengalaman, umur, lama mengabdikan, etnik dan lain-lain. Tingkat posisi kita di organisasi, tingkat kesukahan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, ruang waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adil secara internal, maksudnya tinggi rendahnya gaji tergantung tinggi rendahnya nilai suatu pekerjaan dengan *job evaluation*. Mampu menciptakan keadilan eksternal, artinya gaji yang diberikan perusahaan relatif sama dengan gaji yang diberikan perusahaan lain untuk nilai yang sama. (Faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja, dalam bukunya Perilaku organisasi, Stephen P. Robinson (1996:181).

4.2 Analisis Verikatif

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (*soft were*) komputer program SPSS 11.

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap Hubungan Kerja, Kondisi Kerja, dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau dilihat dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Pengaruh variabel independent terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung
Konstanta	0,939	0,299	
Hubungan Kerja (X_1)	0,230	0,094	2,439
Kondisi Kerja (X_2)	0,358	0,089	4,015
Disiplin Kerja (X_3)	0,229	0,066	3,452
F hitung	32,977		
R^2	0,562		

Sumber : Data hasil regresi (Lampiran 5)

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau sebagai berikut :

$$Y = 0,939 + 0,230 X_1 + 0,358 X_2 + 0,229 X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 0,939 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,939.

2) Koefisien Hubungan Kerja (X_1)

Hubungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,230 yang artinya apabila Hubungan Kerja meningkat, maka akan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja dengan peningkatan sebesar 0,230 satuan dengan asumsi bahwa variabel Kondisi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Hubungan Kerja dan Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Hubungan Kerja yang telah dimiliki pegawai semakin baik mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Hubungan Kerja yang semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

3) Koefisien Kondisi Kerja (X_2)

Kondisi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,358 yang artinya apabila Kondisi Kerja meningkat, maka akan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja dengan peningkatan sebesar 0,358 satuan dengan asumsi bahwa variabel Hubungan Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_3)

dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Kondisi Kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Kondisi Kerja pegawai semakin baik mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Kondisi Kerja yang semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun.

4) Koefisien Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,229 yang artinya apabila Disiplin Kerja meningkat, maka akan memberikan kontribusi pada kepuasan kerja dengan peningkatan sebesar 0,229 satuan dengan asumsi bahwa variabel Hubungan Kerja (X_1), dan Kondisi Kerja (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Disiplin Kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Disiplin Kerja yang semakin tinggi mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan Disiplin Kerja yang semakin rendah maka kepuasan kerja akan menurun.

4.2.2. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda seperti pada lampiran 5, dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.545	.38816

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Hubungan kerja (X1)

Sumber : Lampiran 5

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.12, maka nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar (0,750) (tabel 4.12) yang berarti hubungan antara variabel independen (variabel hubungan kerja (X₁) kondisi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃)) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kuat. Hal ini didasarkan pada batasan nilai korelasi antara 0 yang berarti sangat rendah dan 1 yang berarti sangat kuat. Karena nilai korelasi berganda sebesar 0,750 maka cenderung mendekati angka 1 sehingga hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat.

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh variabel hubungan kerja (X₁) kondisi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

Persamaan determinasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum Y^2}$$

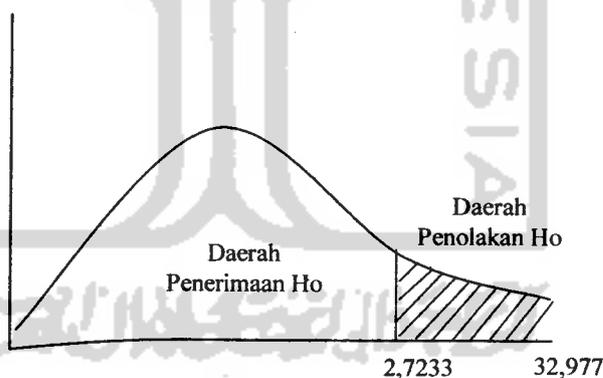
Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar (0,562). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,562) yang artinya secara statistik variabel independen (hubungan kerja (X_1) kondisi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3)) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen kepuasan kerja karyawan sebesar (56,2%) dan sisanya (43,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian. Nilai pengaruh ini termasuk dalam kriteria yang kuat karena melebihi angka 50%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan Uji F. Analisis dari hasil uji F (uji serentak) dimaksudkan untuk membuktikan dari hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa hubungan kerja kondisi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antara variabel *independent* atau variabel bebas secara serentak terhadap variabel *dependent* atau

variabel terikat yaitu dengan membandingkan F_{hitung} yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F_{Tabel} pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 32,977 lebih besar dari F_{Tabel} dengan DF Regresion = 3 dan DF Residual = 77 maka didapat F_{Tabel} 2,7233. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel hubungan kerja kondisi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini dapat diperjelas dengan gambar penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut

Gambar. 4. 1
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Uji F-Statistik Variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Dari gambar distribusi F di atas terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian yang diarsir dan yang tidak diarsir. Kedua daerah tersebut dibatasi oleh nilai F tabel. Dari diarsir merupakan daerah pada nilai F

hitung lebih besar daripada nilai F tabel (penolakan H_0), dan daerah tidak diarsir merupakan daerah dimana $F_{hitung} < F_{tabel}$ (penerimaan H_0). Karena nilai F hitung sebesar 32,977 maka termasuk dalam daerah diarsir (penolakan H_0) yang berarti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent adalah signifikan.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kuat dan signifikan hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan adalah terbukti.

4.2.3. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk menguji kuatnya hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependent. Sedangkan analisis dari hasil uji parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan dari penelitian yang menyatakan masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya atau dependen. Dengan membandingkan antara nilai t_{Tabel} dengan t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel bebasnya dengan menggunakan taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan derajat kebebasan ($DF=N-k-1= 81 - 3 - 1 = 77$) diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,665. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebasnya secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r^2 partial). Nilai

determinasi yang paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan pada Tabel berikut : (Lampiran 5)

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi Parsial dan Uji t

Variabel Bebas	r partial	r ² partial	uji t	t Tabel
Hubungan kerja (X1)	0,268	0,072	2,439	1,665
Kondisi kerja (X2)	0,416	0,173	4,015	1,665
Disiplin kerja (X3)	0,366	0,134	3,452	1,665

Sumber : Data primer diolah, 2007

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel independent pada hubungan kerja (X₁) kondisi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃).

1. Korelasi Hubungan kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan

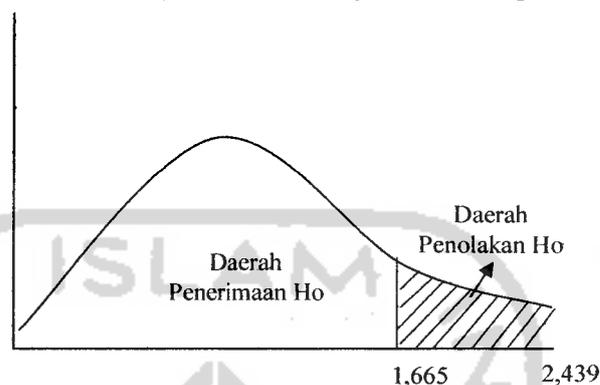
Besarnya pengaruh variabel hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r²) yaitu sebesar 0,072. Artinya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel hubungan kerja sebesar 7,2%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja (X₁) terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,439 dan t_{Tabel} sebesar 1,665 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan Ho ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel hubungan kerja secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut

Gambar 4.2

Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Hubungan kerja



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai pengaruh positif lemah dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Korelasi Kondisi Kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan

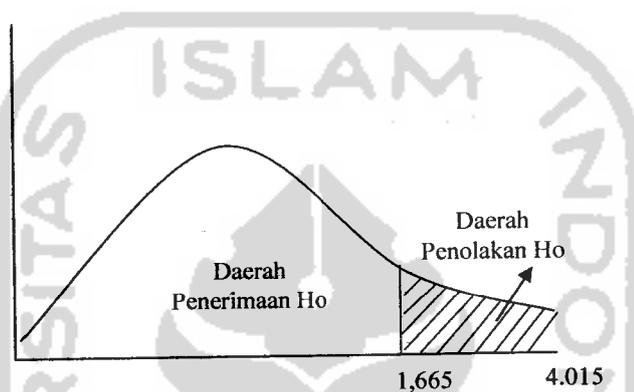
Besarnya pengaruh variabel Kondisi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,173. Artinya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kondisi kerja sebesar 17,3%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Kondisi kerja (X_2) terdapat nilai untuk t_{hitung} sebesar 4,015 dan t_{Tabel} sebesar 1,665 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa Lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3

Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Kondisi kerja



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kondisi kerja mempunyai pengaruh positif lemah dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Korelasi Disiplin kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan

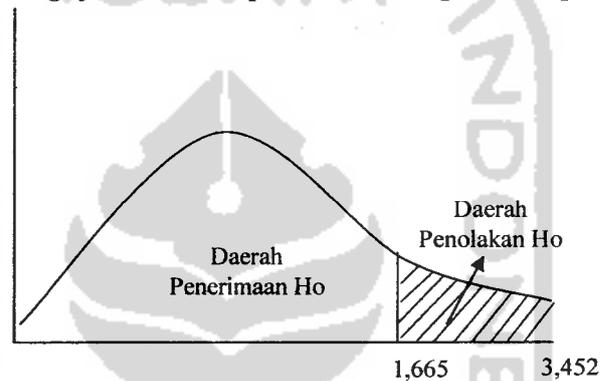
Besarnya pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) yaitu sebesar 0,134. Artinya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja sebesar 13,4%.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) terdapat nilai untuk t_{hitung} sebesar 3,452 dan

t_{Tabel} sebesar 1,665 yang berarti $t_{hitung} > t_{Tabel}$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Untuk memperjelas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4

Pengujian Terhadap Koefisien Regresi Disiplin kerja



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari analisis ketiga variabel tersebut di atas koefisien determinasi parsial terbesar ditunjukkan oleh variabel kondisi kerja (X_2) sebesar 0,173 atau 17,3%. Dengan demikian variabel kondisi kerja (X_1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

4.3 Pembahasan dan Implikasi

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Sedangkan besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau adalah sebesar 56,2% dan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Begitu juga dengan hasil secara parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel hubungan kerja, kondisi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kondisi kerja terbukti merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

Secara parsial variabel Hubungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik dan lancar hubungan antar pegawai maupun dengan atasan maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hasil ini berarti variabel hubungan kerja mendukung kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sebaliknya apabila faktor-faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan turunnya

kegairahan kerja, misalnya karyawan bekerja asal – asalan atau asal menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhatikan kualitasnya.

Hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena pimpinan telah memberikan kepercayaan penuh pada pegawai untuk mengembangkan karirnya, terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan, dan hubungan sosial antar pegawai terjalin dengan lancar serta harmonis. Namun dukungan dari rekan kerja masih dirasa kurang memberikan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya kerjasama dan koordinasi antar pegawai sehingga dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas kantor lebih sering dikerjakan secara individu. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Riau agar dalam memberikan tugas atau pekerjaan pada bawahannya secara *team*, sehingga terjalin kerjasama, koordinasi, monitoring dan dukungan antar pegawai, misalnya pada bagian penyuluhan bimbingan teknis dan pelatihan pada petani dapat dilakukan secara berkelompok.

Secara parsial variabel Kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Artinya semakin baik dan kondusif kondisi kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada

perusahaan tersebut. Apalagi terbukti variabel kondisi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Kondisi kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut, tujuan untuk merencanakan kondisi kerja yaitu meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan cukup tinggi (Agus Ahvani,1979:22). Kondisi kerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau sangat mendukung kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Hal ini disebabkan karena perusahaan telah menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya. Dalam kondisi kerja yang seperti itu kebutuhan – kebutuhan fisik terpenuhi dan memuaskan karyawan.

Secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Drs. H. Malayu S.P Hasibuan,2000:193). Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 81 responden, melalui kuisioner pada Dinas Perkebunan Provinsi Riau, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilaian karyawan terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja di Dinas Perkebunan Provinsi Riau telah dinilai baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,52 yang berada pada interval 3,4 – 4,2. Untuk variabel Kondisi kerja juga dinilai baik oleh responden dengan rata – rata sebesar 3,74 yang berada interval 3,4 – 4,2. Namun responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja cukup yaitu dengan rata-rata sebesar 3,40. Sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan adalah tinggi yaitu dengan rata-rata sebesar 3,86 yang berada pada interval 3,4 – 4,2.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan hubungan kerja (X_1) kondisi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau dapat dibuktikan. Terlihat dari hasil perhitungan F_{hitung} yang

dihasilkan sebesar $32,977 > F_{tabel} 2,7233$ dengan taraf Sig 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,562, hal ini berarti kedua variabel bebas tersebut mempunyai kontribusi sebesar 56,2% terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Secara parsial variabel Hubungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,439 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,665. Sedangkan besarnya pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7,2%, artinya pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kriteria yang lemah, namun signifikan.
4. Secara parsial variabel kondisi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,015 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,665. Sedangkan besarnya pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3%, artinya pengaruh kondisi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan masih dalam kriteria yang kuat dan signifikan.

2. 5. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,452 yang nilainya lebih besar daripada t_{Tabel} sebesar 1,665. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,4%, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja masih dalam kriteria yang kuat dan signifikan.

5.1. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian sebagaimana telah dimuka, maka saran yang diajukan untuk perusahaan yang berkaitan yaitu Dinas Perkebunan Provinsi Riau antara lain :

3. 1. Berdasarkan analisis deskriptif variabel disiplin kerja termasuk dalam kualitas penilaian karyawan yang rendah, oleh karena itu pihak pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Riau hendaknya mengambil langkah strategik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain lebih meningkatkan evaluasi dan monitoring terhadap bawahan, misalnya apabila ada pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin yang jelas selama ini hanya diberi peringatan,

sebaiknya apabila pegawai yang absen dari pekerjaannya dapat diberi sanksi atau denda.

2. Kondisi kerja merupakan variabel yang berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk itu hendaknya pihak manajer harus menciptakan suasana yang nyaman agar kondisi kerja dalam lingkungan kantor terasa nyaman dan kondusif. Langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Riau, misalnya ; menyediakan ruangan kerja yang terang, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi rendah, miring tegak duduknya, pada ruangan-ruangan tertentu untuk menambah kenyamanan dalam bekerja perlu adanya alat pendingin udara atau AC dengan harapan karyawan dapat bekerja dengan kondisi udara yang sejuk atau tidak panas yang sering membuat gerah
3. Variabel hubungan kerja merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Riau. Oleh karena itu pimpinan harus lebih bisa memberi dukungan dan dorongan kepada bawahannya agar dalam melaksanakan tugas saling bekerjasama dan berkoordinasi antar rekan kerja, misalnya pada bagian penyuluhan bimbingan teknis dan pelatihan pada petani dapat dilakukan secara berkelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- As' ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Ashar Suryoto, Munandar. (2001). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Dessler, Gery (terj). (1992). *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gery. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1&2. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P Stephens. (1996). *Perilaku Organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. (1999). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Singgih, Santoso. (2000). *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Sugiyono. (2004). *Statistik dan Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UH Press.
- Yuwono dan Ibnu Hajar. (2005). *Jurnal Analisis Faktor Kepuasan Kerja*. Yogyakarta.



PEMERINTAH PROPINSI RIAU
DINAS PERKEBUNAN

Jalan Jenderal Sudirman Telepon (0761) 22206, 23815, 47153, 47154, 47155
Fax. 47153, 23815 - Pekanbaru

PO. Box. 104

Pekanbaru, 2 Juni 2007

Nomor : 070/DISBUN-KP/283
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan
Izin Penelitian**

Kepada Yth.
**Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
UII Yogyakarta**
di-
Yogyakarta

Sehubungan dengan surat Saudara No. 075/DEK/10/Div.Um/III/2007, tanggal 14 Maret 2007, perihal seperti tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami bersedia menerima Sdri. Yunila Fitri untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Riau.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI RIAU
KEPADA BAGIAN TATA USAHA



DR. SUDARYANTO
Pembina Tk. I
NIP. 420 002 662

Tembusan Kepada yth.

Bapak Sekretaris Daerah Provinsi Riau
Cq. Kepala Badan Administrasi dan Diklat Pegawai Prov. Riau
di Pekanbaru

KUESIONER

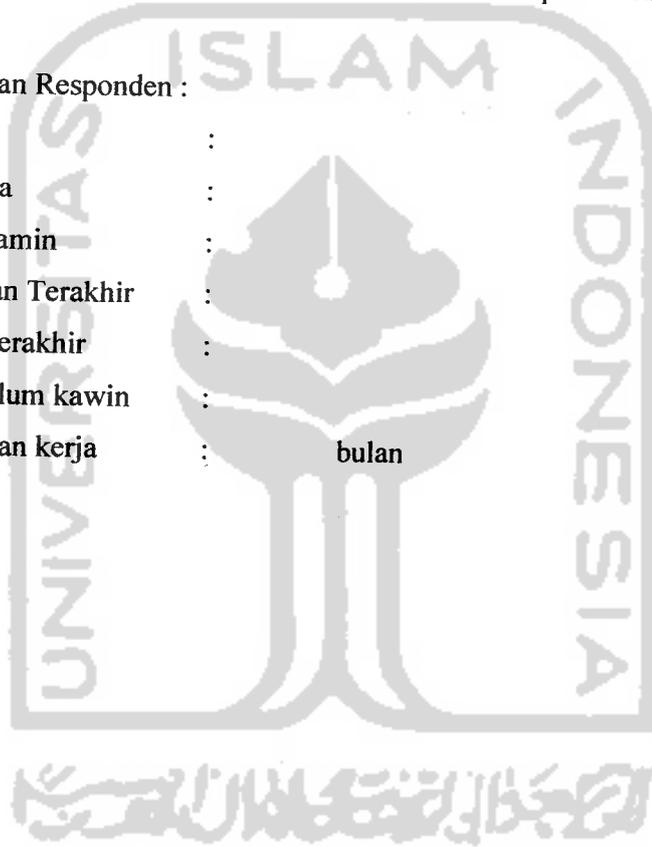
Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati, kami memohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu/saudara/I untuk mengisi kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan ini. Jawaban pertanyaan untuk menyusun penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Hubungan Kerja, Kondisi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

Atas kesediaan Bapak/ibu/saudara/I, kami ucapkan terimakasih

Keterangan Responden :

Nama :
Umur/usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan Terakhir :
Kawin/belum kawin :
Pengalaman kerja : bulan



PETUNJUK

Mohon dijawab semua pertanyaan, dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai dengan saudara:

Keterangan :

1. Sangat Baik (SB)
2. Baik (B)
3. Cukup (C)
4. Tidak Baik (TB)
5. Sangat Tidak Baik (STB)

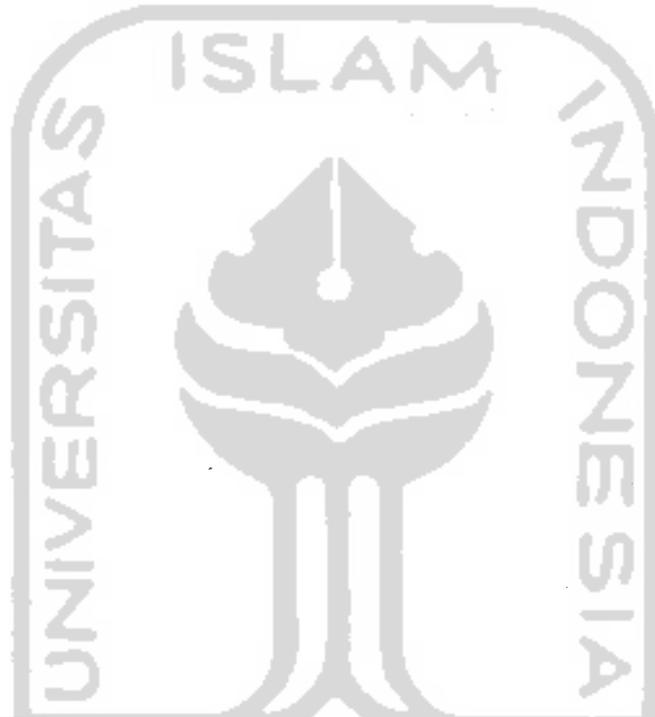
Variabel	Pertanyaan	SB	B	C	TB	STB
1. Hubungan Kerja (X1)	a) Bagaimana Hubungan Anda dengan atasan di tempat kerja? b) Bagaimana hubungan teman sekerja memberikan dukungan kepada anda dalam melaksanakan pekerjaan? c) Bagaimana teman sekerja dukungan kepada anda dalam melaksanakan pekerjaan? d) Bagaimana teman sekerja memberikan					

Variabel	Pertanyaan	SB	B	C	TB	STB
	semangat kepada anda dalam melaksanakan pekerjaan? e) Bagaimana tingkat kepercayaan pengawas terhadap anda di tempat kerja? f) Bagaimana kesempatan untuk mengembangkan karir di tempat anda bekerja?					
2. Kondisi Kerja (X2)	a) Bagaimana Suasana di tempat anda bekerja? b) Bagaimana Lingkungan di tempat anda bekerja? c) Bagaimana Ruang tempat anda bekerja? d) Bagaimana sarana prasarana yang menunjang aktivitas pekerjaan di tempat anda bekerja? e) Bagaimana sarana prasarana yang menunjang aktivitas pekerjaan di tempat anda bekerja?					

Variabel	Pertanyaan	SB	B	C	TB	STB
3. Disiplin Kerja ((X3)	<p>a) Bagaimana tingkat kehadiran anda di tempat kerja?</p> <p>b) Bagaimanakah sikap anda dalam mematuhi setiap peraturan-peraturan yang berlaku dalam pekerjaan anda di tempat kerja?</p> <p>c) Bagaimana anda menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada anda?</p> <p>d) Bagaimana anda menghadapi masalah yang terjadi di tempat kerja?</p>					
4. Kepuasan Kerja (Y)	<p>a) Bagaimana antusias anda terhadap pekerjaan?</p> <p>b) Bagaimana anda menikmati setiap pekerjaan yang diberikan?</p> <p>c) Bagaimana pekerjaan yang diberikan kepada anda?</p> <p>d) Bagaimana perasaan</p>					

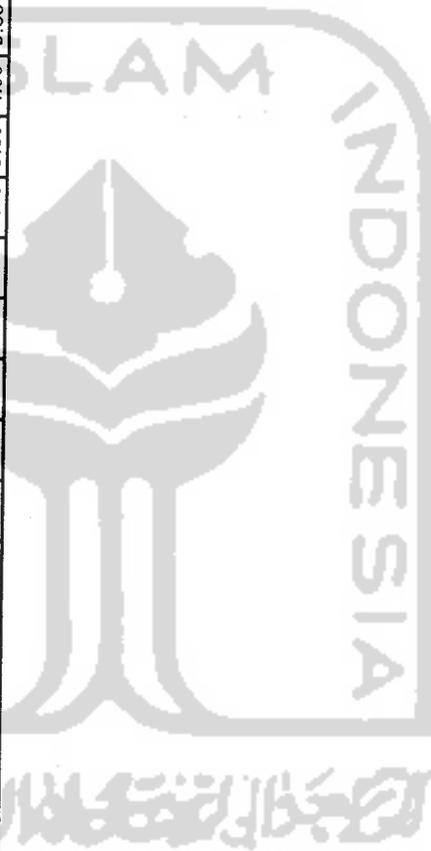
LAMPIRAN 2. REKAPITULASI DATA PENELITIAN 81 RESPONDEN

No	Jenis Kelamin		Umur	Pendidikan Terakhir	Status	Pengalaman Kerja	Hubungan Kerja (X1)					Kondisi Kerja (X2)					Disiplin Kerja (X3)							
	X1.1	X1.2					X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	
1	1	1	43	3	1	22	4	4	3	3	4	3.50	4	5	3	4	2	3.60	4	4	5	4	4	2.00
2	2	2	43	2	2	21	3	3	3	4	4	3.50	3	3	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.40
3	1	1	25	2	1	20	4	3	4	3	5	4.00	5	5	4	5	4	4.60	3	3	2	3	4	3.00
4	1	1	40	4	1	16	3	4	4	3	4	3.67	4	4	2	5	4	3.80	3	4	3	4	4	3.60
5	1	1	22	2	1	9	5	4	3	4	3	3.67	3	3	2	3	1	2.40	3	2	3	1	1	2.00
6	1	1	45	2	1	16	2	3	2	3	5	4	3.17	4	4	4	4	4.00	4	5	3	3	2	3.40
7	1	1	50	2	1	9	4	4	2	4	4	3.67	4	5	5	4	4	4.40	4	4	3	2	3	3.20
8	1	1	45	2	1	9	3	4	3	4	4	3.67	5	4	4	4	5	4.40	5	4	4	4	4	4.20
9	1	1	22	2	1	10	3	4	3	2	2	4	3.00	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	3	3.80
10	1	1	29	2	1	17	4	3	3	3	4	5	3.67	4	4	3	3	3.60	5	4	4	3	3	3.80
11	1	1	26	4	1	5	4	4	4	4	4	3	3.83	4	5	4	2	3.80	3	3	3	4	4	3.40
12	1	1	37	4	1	15	4	5	3	4	4	4	4.00	3	3	4	2	3.00	4	5	4	4	2	3.80
13	1	1	47	2	1	4	5	3	3	4	5	5	4.17	4	4	4	2	3.60	4	4	4	4	4	4.00
14	1	1	32	4	1	21	3	3	4	5	4	5	4.00	5	2	4	3	3.40	3	5	5	4	4	4.20
15	1	1	43	2	1	12	4	4	4	4	4	5	4.17	5	4	2	2	3.40	5	5	3	4	4	4.20
16	1	1	44	2	1	11	4	4	5	5	5	4	4.50	5	5	5	5	5.00	4	5	3	3	4	3.80
17	1	1	36	2	1	12	4	4	3	3	2	2	3.00	3	4	4	3	3.60	5	4	3	4	4	4.00
18	1	1	26	2	1	10	3	3	3	2	2	3	2.67	3	3	4	4	3.40	5	5	4	2	5	4.20
19	1	1	34	2	1	15	5	5	3	2	4	4	3.83	4	3	4	5	3.80	4	3	3	4	4	3.60
20	1	1	39	2	1	8	4	4	3	4	5	2	3.67	3	3	4	4	3.40	5	3	4	4	4	4.00
21	1	1	27	2	1	19	4	5	4	4	3	3	3.83	3	4	3	3	3.40	4	2	5	3	3	3.40
22	1	1	49	2	1	6	3	3	2	1	3	3	2.50	3	1	2	1	1.80	3	3	3	1	2	2.40
23	1	1	26	2	1	18	2	4	4	3	3	3	3.17	5	4	4	5	4.40	4	5	4	3	4	4.00
24	1	1	34	2	1	4	4	4	5	5	5	4	4.50	5	5	4	4	4.60	4	5	3	3	4	3.80
25	1	1	32	2	1	8	3	3	4	5	5	5	4.17	4	4	4	4	4.00	3	4	2	3	3	3.00
26	2	2	45	4	2	13	4	4	5	4	2	2	3.50	2	4	4	3	3.40	5	3	2	3	4	3.40
27	1	1	43	2	1	6	5	3	3	3	4	4	3.83	4	4	4	4	4.00	4	5	3	3	4	3.80
28	1	1	44	2	1	5	3	3	3	5	5	4.00	4	4	4	4	3	3.80	3	5	3	3	4	3.60
29	1	1	45	4	1	11	3	3	3	4	4	4	3.50	4	5	4	4	4.20	5	2	3	4	2	3.20
30	2	2	44	2	2	7	4	4	1	4	3	3	3.17	4	4	4	3	3.80	5	3	4	3	3	3.60
31	1	1	45	2	1	6	1	1	3	3	2	2	2.00	3	2	2	2	2.60	4	5	3	4	4	4.00
32	1	1	44	2	1	4	4	4	3	4	4	5	4.00	5	4	4	4	4.20	5	3	3	4	4	3.80

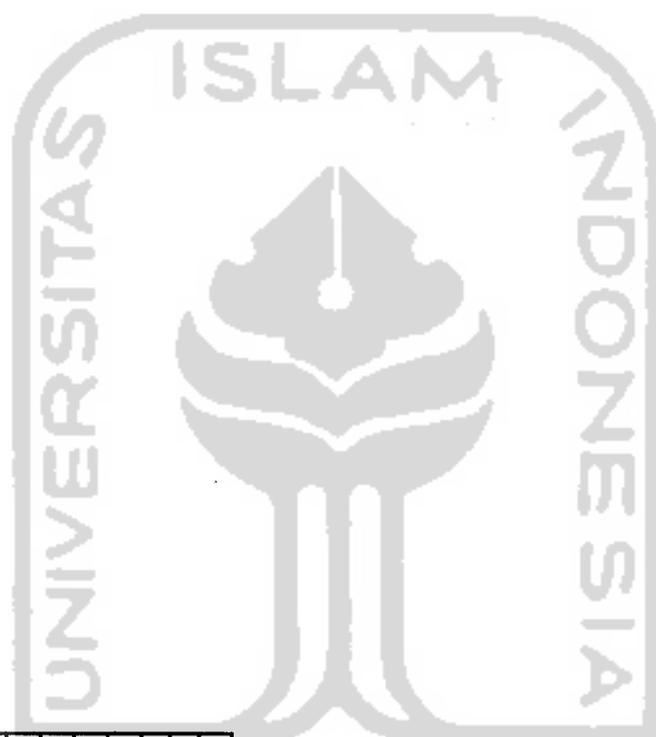


No	Kepuasan Kerja (Y)									
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y	
1	4	4	4	2	4	3	3	4	3.50	
2	2	5	3	3	3	3	4	4	3.38	
3	4	4	3	3	3	3	4	5	3.63	
4	4	5	5	3	4	3	3	5	4.00	
5	2	3	3	2	2	3	3	1	2.38	
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3.13	
7	5	4	3	5	5	5	5	4	4.50	
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4.63	
9	5	3	3	3	4	3	4	4	3.63	
10	3	4	3	2	5	5	4	4	3.75	
11	4	4	5	4	4	4	3	4	4.00	
12	4	5	5	4	3	4	3	5	4.13	
13	5	4	3	4	5	5	4	4	4.25	
14	5	5	3	4	4	5	4	5	4.38	
15	5	5	2	4	4	5	5	4	4.25	
16	5	4	3	4	5	5	5	4	4.38	
17	5	4	3	3	5	5	5	5	4.38	
18	5	4	2	4	4	3	4	5	3.88	
19	5	5	4	3	5	5	4	5	4.50	
20	5	5	3	4	5	4	4	4	4.25	
21	4	3	2	3	4	4	4	3	3.38	
22	3	2	3	2	3	3	2	2	2.50	
23	5	3	3	4	4	4	4	4	3.88	
24	5	5	4	4	4	5	5	5	4.63	
25	5	3	4	4	5	5	5	4	4.38	
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4.25	
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4.38	
28	5	5	3	2	4	4	4	4	3.88	
29	5	4	4	4	5	5	4	5	4.50	
30	4	3	2	3	3	4	3	3	3.13	
31	4	3	2	3	3	3	3	4	3.13	
32	5	2	1	4	4	4	4	4	3.50	

69	1	25	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	3.17	4	4	4	4	3	3.80	3	3	3	3	3	3.00
70	1	40	2	1	10	4	3	3	3	4	4	4	3.50	5	5	4	4	5	4.60	4	4	4	5	4.40	
71	1	25	4	2	6	4	4	2	2	4	2	3.00	4	4	4	3	4	4	3.80	2	3	2	4	2.80	
72	1	27	4	1	9	2	1	1	2	5	2	2.17	3	4	2	3	2	2	2.80	3	2	2	4	2.40	
73	1	31	4	1	18	2	2	2	4	2	2	2.33	3	3	3	1	3	2	2.60	2	2	2	4	2.40	
74	1	27	1	1	10	4	3	1	1	4	3	2.67	1	3	3	3	2	2.40	1	1	1	1	1	1.00	
75	1	20	4	2	2	4	4	3	4	2	4	3.50	4	4	2	4	4	3.60	4	4	4	3	3	3.60	
76	1	40	2	1	9	4	4	2	2	2	4	3.00	4	5	5	5	5	4.80	2	1	2	1	1	1.40	
77	2	21	2	2	1	3	3	2	2	4	2	2.67	4	5	5	2	1	3.40	3	2	3	2	2	2.40	
78	1	28	2	1	5	2	4	2	3	5	3	3.17	5	5	5	4	4	4.60	4	5	4	4	4	4.20	
79	1	40	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3.83	3	4	5	3	3	3.60	4	4	4	4	4	4.00	
80	1	30	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3.83	4	5	5	3	3	4.00	4	3	3	2	3	3.00	
81	1	32	2	1	7	4	4	4	4	3	4	3.83	3	5	5	3	3	3.80	4	4	4	3	3	3.60	
Total						301	297	248	265	299	301	308	324	314	299	269	296	289	270	250	270	3.33	3.09	3.33	3.40
Rata-rata						3.72	3.67	3.06	3.27	3.69	3.72	3.52	3.80	4.00	3.88	3.69	3.32	3.74	3.57	3.33	3.33	3.33	3.09	3.33	3.40



69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88
70	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.38	
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88	
72	4	4	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2.63	
73	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2.63	
74	4	4	4	3	1	1	2	2	2	3	2	2.50	
75	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4.25	
76	4	4	4	1	4	3	3	3	3	2	2	3.00	
77	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3.25	
78	4	3	2	2	2	5	4	5	5	5	5	3.75	
79	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4.50	
80	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3.75	
81	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.38	
	335	319	272	290	320	320	321	319	326				
	4.14	3.94	3.36	3.58	3.95	3.96	3.94	4.02	3.86				



Lampiran 3
Uji validitas Hubungan kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.467**	.271*	.203	.075	.226*	.537*
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.014	.069	.505	.042	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.467**	1	.343**	.258*	.120	.273*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.002	.020	.286	.014	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.271*	.343**	1	.512**	.163	.255*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.	.000	.145	.021	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.203	.258*	.512**	1	.357**	.406**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.069	.020	.000	.	.001	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.5	Pearson Correlation	.075	.120	.163	.357**	1	.387**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.505	.286	.145	.001	.	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.6	Pearson Correlation	.226*	.273*	.255*	.406**	.387**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.042	.014	.021	.000	.000	.	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1	Pearson Correlation	.537**	.610**	.686**	.747**	.566**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 81.0

N of Items = 6

Alpha = .7094

Lampiran 3 (Lanjutan)
Uji validitas Kondisi kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.363**	.181	.260*	.214	.619**
Sig. (2-tailed)	.	.001	.106	.019	.055	.000
N	81	81	81	81	81	81
X2.2 Pearson Correlation	.363**	1	.470**	.325**	.292**	.709**
Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.003	.008	.000
N	81	81	81	81	81	81
X2.3 Pearson Correlation	.181	.470**	1	.199	.258*	.586**
Sig. (2-tailed)	.106	.000	.	.075	.020	.000
N	81	81	81	81	81	81
X2.4 Pearson Correlation	.260*	.325**	.199	1	.487**	.694**
Sig. (2-tailed)	.019	.003	.075	.	.000	.000
N	81	81	81	81	81	81
X2.5 Pearson Correlation	.214	.292**	.258*	.487**	1	.714**
Sig. (2-tailed)	.055	.008	.020	.000	.	.000
N	81	81	81	81	81	81
X2 Pearson Correlation	.619**	.709**	.586**	.694**	.714**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 81.0 N of Items = 5

Alpha = .6805

Lampiran 3 (Lanjutan)
Uji validitas Disiplin kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.541**	.526**	.457**	.461**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3.2	Pearson Correlation	.541**	1	.508**	.386**	.537**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3.3	Pearson Correlation	.526**	.508**	1	.510**	.398**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3.4	Pearson Correlation	.457**	.386**	.510**	1	.520**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3.5	Pearson Correlation	.461**	.537**	.398**	.520**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	81	81	81	81	81	81
X3	Pearson Correlation	.771**	.784**	.756**	.749**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 81.0 N of Items = 5

Alpha = .8231

Lampiran 3 (Lanjutan)
Uji validitas Kepuasan kerja

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
Y1.1 Pearson Correlation	1	.511**	.198	.459**	.486**	.407**	.475**	.388**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.077	.000	.000	.000	.000	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.2 Pearson Correlation	.511**	1	.401**	.294**	.213	.183	.280*	.390**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.008	.056	.102	.011	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.3 Pearson Correlation	.198	.401**	1	.269*	.191	.213	.174	.276*
Sig. (2-tailed)	.077	.000	.	.015	.087	.056	.119	.013
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.4 Pearson Correlation	.459**	.294**	.269*	1	.480**	.473**	.576**	.421**
Sig. (2-tailed)	.000	.008	.015	.	.000	.000	.000	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.5 Pearson Correlation	.486**	.213	.191	.480**	1	.722**	.718**	.608**
Sig. (2-tailed)	.000	.056	.087	.000	.	.000	.000	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.6 Pearson Correlation	.407**	.183	.213	.473**	.722**	1	.691**	.458**
Sig. (2-tailed)	.000	.102	.056	.000	.000	.	.000	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.7 Pearson Correlation	.475**	.280*	.174	.576**	.718**	.691**	1	.603**
Sig. (2-tailed)	.000	.011	.119	.000	.000	.000	.	.000
N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y1.8 Pearson Correlation	.388**	.390**	.276*	.421**	.608**	.458**	.603**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.
N	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 81.0

N of Items = 8

Alpha = .8414

**Lampiran 4.
Frequencies**

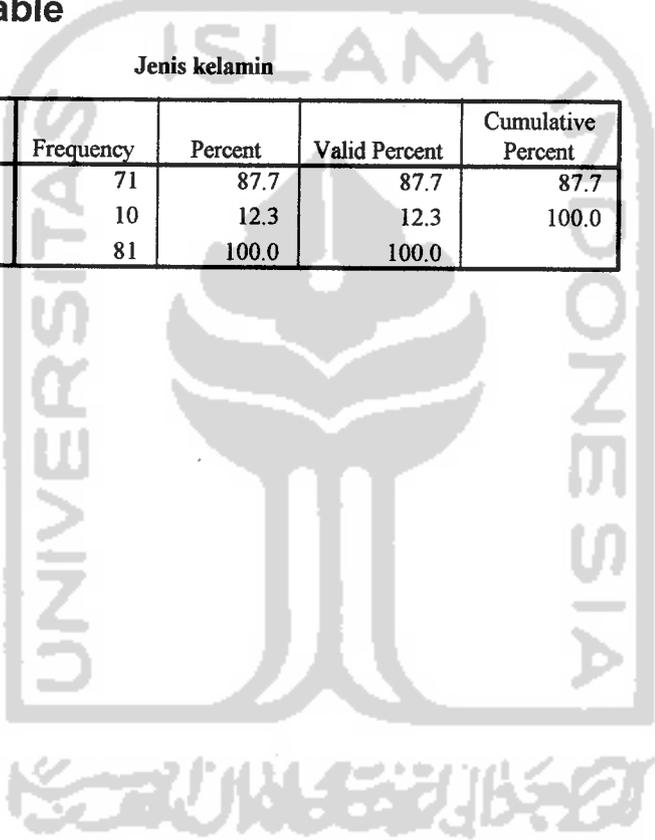
Statistics

		Jenis kelamin	Umur	Pendidikan terakhir	Status	Masa kerja
N	Valid	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.1235	33.5679	2.5679	1.3457	9.2840
Mode		1.00	43.00	2.00	1.00	5.00
Minimum		1.00	20.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	50.00	4.00	2.00	22.00

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	71	87.7	87.7	87.7
	Wanita	10	12.3	12.3	100.0
Total		81	100.0	100.0	



Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	2.5	2.5	2.5
	21.00	2	2.5	2.5	4.9
	22.00	6	7.4	7.4	12.3
	23.00	4	4.9	4.9	17.3
	25.00	7	8.6	8.6	25.9
	26.00	6	7.4	7.4	33.3
	27.00	3	3.7	3.7	37.0
	28.00	1	1.2	1.2	38.3
	29.00	2	2.5	2.5	40.7
	30.00	2	2.5	2.5	43.2
	31.00	4	4.9	4.9	48.1
	32.00	3	3.7	3.7	51.9
	33.00	2	2.5	2.5	54.3
	34.00	2	2.5	2.5	56.8
	36.00	1	1.2	1.2	58.0
	37.00	1	1.2	1.2	59.3
	38.00	1	1.2	1.2	60.5
	39.00	1	1.2	1.2	61.7
	40.00	4	4.9	4.9	66.7
	41.00	1	1.2	1.2	67.9
	42.00	3	3.7	3.7	71.6
	43.00	9	11.1	11.1	82.7
	44.00	4	4.9	4.9	87.7
	45.00	7	8.6	8.6	96.3
	47.00	1	1.2	1.2	97.5
	49.00	1	1.2	1.2	98.8
	50.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	2	2.5	2.5	2.5
	SMU	48	59.3	59.3	61.7
	Diploma	14	17.3	17.3	79.0
	Sarjana	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menikah	53	65.4	65.4	65.4
belum menikah	28	34.6	34.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.2	1.2	1.2
2.00	1	1.2	1.2	2.5
3.00	3	3.7	3.7	6.2
4.00	8	9.9	9.9	16.0
5.00	12	14.8	14.8	30.9
6.00	8	9.9	9.9	40.7
7.00	2	2.5	2.5	43.2
8.00	6	7.4	7.4	50.6
9.00	7	8.6	8.6	59.3
10.00	7	8.6	8.6	67.9
11.00	3	3.7	3.7	71.6
12.00	2	2.5	2.5	74.1
13.00	3	3.7	3.7	77.8
14.00	2	2.5	2.5	80.2
15.00	4	4.9	4.9	85.2
16.00	3	3.7	3.7	88.9
17.00	2	2.5	2.5	91.4
18.00	2	2.5	2.5	93.8
19.00	1	1.2	1.2	95.1
20.00	1	1.2	1.2	96.3
21.00	2	2.5	2.5	98.8
22.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 5 Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Hubungan kerja (X1)		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.545	.38816

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Hubungan kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.906	3	4.969	32.977	.000 ^a
	Residual	11.601	77	.151		
	Total	26.507	80			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Kondisi Kerja (X2), Hubungan kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	.299		3.141	.002
	Hubungan kerja (X1)	.230	.094	.250	2.439	.017
	Kondisi Kerja (X2)	.358	.089	.380	4.015	.000
	Disiplin kerja (X3)	.229	.066	.299	3.452	.001

- a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877	53	0.2704	0.2282
4	0.9500	0.9000	54	0.2679	0.2261
5	0.8783	0.8054	55	0.2654	0.2240
6	0.8114	0.7293	56	0.2630	0.2219
7	0.7545	0.6694	57	0.2607	0.2199
8	0.7067	0.6215	58	0.2584	0.2180
9	0.6664	0.5822	59	0.2562	0.2161
10	0.6319	0.5494	60	0.2540	0.2143
11	0.6021	0.5214	61	0.2519	0.2125
12	0.5760	0.4973	62	0.2499	0.2107
13	0.5529	0.4762	63	0.2479	0.2090
14	0.5324	0.4575	64	0.2459	0.2074
15	0.5140	0.4409	65	0.2440	0.2057
16	0.4973	0.4259	66	0.2421	0.2041
17	0.4821	0.4124	67	0.2403	0.2026
18	0.4683	0.4000	68	0.2385	0.2011
19	0.4555	0.3887	69	0.2368	0.1996
20	0.4438	0.3783	70	0.2351	0.1981
21	0.4329	0.3687	71	0.2334	0.1967
22	0.4227	0.3598	72	0.2318	0.1953
23	0.4132	0.3515	73	0.2302	0.1940
24	0.4044	0.3438	74	0.2286	0.1926
25	0.3961	0.3365	75	0.2271	0.1913
26	0.3882	0.3297	76	0.2256	0.1900
27	0.3809	0.3233	77	0.2241	0.1888
28	0.3739	0.3172	78	0.2226	0.1876
29	0.3673	0.3115	79	0.2212	0.1864
30	0.3610	0.3061	80	0.2198	0.1852
31	0.3550	0.3009	81	0.2185	0.1840
32	0.3494	0.2960	82	0.2171	0.1829
33	0.3440	0.2913	83	0.2158	0.1817
34	0.3388	0.2869	84	0.2145	0.1806
35	0.3338	0.2826	85	0.2132	0.1796
36	0.3291	0.2785	86	0.2120	0.1785
37	0.3246	0.2746	87	0.2107	0.1775
38	0.3202	0.2709	88	0.2095	0.1764
39	0.3160	0.2673	89	0.2084	0.1754
40	0.3120	0.2638	90	0.2072	0.1744
41	0.3081	0.2605	91	0.2060	0.1735
42	0.3044	0.2573	92	0.2049	0.1725
43	0.3008	0.2542	93	0.2038	0.1716
44	0.2973	0.2512	94	0.2027	0.1707
45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654
51	0.2759	0.2329	101	0.1955	0.1646
52	0.2732	0.2306	102	0.1946	0.1638

TABEL F PADA $\alpha 5\%$

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.2826	2.1953	2.1260	2.0694
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2789	2.1916	2.1223	2.0656
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2754	2.1881	2.1187	2.0620
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.2720	2.1846	2.1152	2.0585
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2687	2.1813	2.1119	2.0552
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2656	2.1782	2.1087	2.0519
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2625	2.1751	2.1056	2.0488
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2596	2.1721	2.1026	2.0458
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2568	2.1693	2.0997	2.0429
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.0970	2.0401
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2514	2.1639	2.0943	2.0374
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2489	2.1613	2.0917	2.0348
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2464	2.1588	2.0892	2.0322
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.2440	2.1564	2.0868	2.0298
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.0680	2.0108
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.1360	2.0662	2.0090
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.1310	2.0611	2.0039
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.1220	2.0520	1.9947
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.1180	2.0480	1.9906
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.9880
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.0430	1.9856
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.9810
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748

TABEL DISTRIBUSI t PADA Alfa 5 %

DF	1 TAIL	2 TAIL
1	6.3138	12.7062
2	2.9200	4.3027
3	2.3534	3.1824
4	2.1318	2.7764
5	2.0150	2.5706
6	1.9432	2.4469
7	1.8946	2.3646
8	1.8595	2.3060
9	1.8331	2.2622
10	1.8125	2.2281
11	1.7959	2.2010
12	1.7823	2.1788
13	1.7709	2.1604
14	1.7613	2.1448
15	1.7531	2.1314
16	1.7459	2.1199
17	1.7396	2.1098
18	1.7341	2.1009
19	1.7291	2.0930
20	1.7247	2.0860
21	1.7207	2.0796
22	1.7171	2.0739
23	1.7139	2.0687
24	1.7109	2.0639
25	1.7081	2.0595
26	1.7056	2.0555
27	1.7033	2.0518
28	1.7011	2.0484
29	1.6991	2.0452
30	1.6973	2.0423
31	1.6955	2.0395
32	1.6939	2.0369
33	1.6924	2.0345
34	1.6909	2.0322
35	1.6896	2.0301
36	1.6883	2.0281
37	1.6871	2.0262
38	1.6860	2.0244
39	1.6849	2.0227
40	1.6839	2.0211
41	1.6829	2.0195
42	1.6820	2.0181
43	1.6811	2.0167
44	1.6802	2.0154
45	1.6794	2.0141
46	1.6787	2.0129
47	1.6779	2.0117
48	1.6772	2.0106
49	1.6766	2.0096
50	1.6759	2.0086

DF	1 TAIL	2 TAIL
51	1.6753	2.0076
52	1.6747	2.0066
53	1.6741	2.0057
54	1.6736	2.0049
55	1.6730	2.0040
56	1.6725	2.0032
57	1.6720	2.0025
58	1.6716	2.0017
59	1.6711	2.0010
60	1.6706	2.0003
61	1.6702	1.9996
62	1.6698	1.9990
63	1.6694	1.9983
64	1.6690	1.9977
65	1.6686	1.9971
66	1.6683	1.9966
67	1.6679	1.9960
68	1.6676	1.9955
69	1.6672	1.9949
70	1.6669	1.9944
71	1.6666	1.9939
72	1.6663	1.9935
73	1.6660	1.9930
74	1.6657	1.9925
75	1.6654	1.9921
76	1.6652	1.9917
77	1.6649	1.9913
78	1.6646	1.9908
79	1.6644	1.9905
80	1.6641	1.9901
81	1.6639	1.9897
82	1.6636	1.9893
83	1.6634	1.9890
84	1.6632	1.9886
85	1.6630	1.9883
86	1.6628	1.9879
87	1.6626	1.9876
88	1.6624	1.9873
89	1.6622	1.9870
90	1.6620	1.9867
91	1.6618	1.9864
92	1.6616	1.9861
93	1.6614	1.9858
94	1.6612	1.9855
95	1.6611	1.9853
96	1.6609	1.9850
97	1.6607	1.9847
98	1.6606	1.9845
99	1.6604	1.9842
100	1.6602	1.9840

DF	1 TAIL	2 TAIL
101	1.6601	1.9837
102	1.6599	1.9835
103	1.6598	1.9833
104	1.6596	1.9830
105	1.6595	1.9828
106	1.6594	1.9826
107	1.6592	1.9824
108	1.6591	1.9822
109	1.6590	1.9820
110	1.6588	1.9818
111	1.6587	1.9816
112	1.6586	1.9814
113	1.6585	1.9812
114	1.6583	1.9810
115	1.6582	1.9808
116	1.6581	1.9806
117	1.6580	1.9804
118	1.6579	1.9803
119	1.6578	1.9801
120	1.6577	1.9799
121	1.6575	1.9798
122	1.6574	1.9796
123	1.6573	1.9794
124	1.6572	1.9793
125	1.6571	1.9791
126	1.6570	1.9790
127	1.6569	1.9788
128	1.6568	1.9787
129	1.6568	1.9785
130	1.6567	1.9784
131	1.6566	1.9782
132	1.6565	1.9781
133	1.6564	1.9780
134	1.6563	1.9778
135	1.6562	1.9777
136	1.6561	1.9776
137	1.6561	1.9774
138	1.6560	1.9773
139	1.6559	1.9772
140	1.6558	1.9771
141	1.6557	1.9769
142	1.6557	1.9768
143	1.6556	1.9767
144	1.6555	1.9766
145	1.6554	1.9765
146	1.6554	1.9763
147	1.6553	1.9762
148	1.6552	1.9761
149	1.6551	1.9760
150	1.6551	1.9759