

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.

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 :

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

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.

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

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 (r^2) 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

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.