

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BULANAN PT GUNUNG MADU PLANTATIONS
LAMPUNG TENGAH**
(Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)

(Skripsi)

Oleh

RISKI RAHAYU WIRANEGARI



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2010**

ABSTRACT

THE INFLUENCING FACTORS OF JOB SATISFACTION OF PT GUNUNG MADU PLANTATIONS MONTHLY EMPLOYEES (Study on Services Business and Finance (SBF) Department)

By

Riski Rahayu Wiranegari

Job satisfaction is an emotional condition of employees which stated by happy or un happy to their jobs. The aim of this research is to find out the effect of those factors that influence employees job satisfaction partially or simultaneously, we can see that job characteristics, encouragement of achievement, growth opportunities, responsibilities, and rewards. The research type is explanatory research by using quantitative approach. The data for this research was obtained from 81 respondents. Besides, the sample were taken by using multiple Linear Regression Based on the result of this research, we can see that job characteristics, encouragement of achievement, growth opportunities, responsibilities, and rewards have influences partially and simultaneously to job satisfaction on SBF monthly employees of PT Gunung Madu Plantations Central Lmapung.

Keywords: Job satisfaction, Encouragement of Achievement

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BULANAN PT GUNUNG MADU PLANTATIONS LAMPUNG TENGAH (Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)

Oleh

Riski Rahayu Wiranegari

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bulanan. Sampel diambil menggunakan *Convenience Sampling*. Jumlah sampel sebanyak 81 karyawan responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bulanan *Services Business and Finance (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lmapung Tengah*.

Kata kunci : kepuasan kerja, dorongan berprestasi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi/Laporan Akhir ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandarlampung, 24 Mei 2010

Yang membuat pernyataan,

Riski Rahayu Wiranegari

NPM.0616051011

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BULANAN PT GUNUNG MADU PLANTATIONS
LAMPUNG TENGAH**
(Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)

Oleh

RISKI RAHAYU WIRANEGARI
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
2010

Judul Skripsi : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah (Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)

Nama Mahasiswa : Riski Rahayu Wiranegari

Nomor Pokok Mahasiswa : 0616051011

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 196910121995121001

Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

2. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 196910121995121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Nur Efendi, S.Sos., M.Si**
NIP. 196910121995121001

Sekretaris : **Ahmad Rifai, S.Sos., M.Si**
NIP. 197502042000121001

Penguji

Bukan Pembimbing : **Drs. Dian Komarsyah, M.Si**
NIP. 195711281986031003

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik

Drs. Hi. Agus Hadiawan, M. Si.
NIP. 195801091986031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 24 Mei 2010

MOTTO

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesamanya
(Muhammad SAW)

Manusia seutuhnya adalah manusia yang selalu meningkatkan kemampuan, selalu memandang hina akan perkara yang memang pantas dihinakan, dan selalu memuliakan barang yang patut dimuliakan
(Buya Hamka)

Kebanyakan orang gagal adalah orang yang tidak menyadari betapa dekatnya mereka ke titik sukses saat mereka memutuskan untuk menyerah
(Thomas Alfa Edison)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Metro pada tanggal 14 Oktober 1988, sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Joko Trimo dan Ibu Jumirah Arofah.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Satya Darma Sudjana Gunung Madu Lampung Tengah diselesaikan tahun 1994, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 1 Yukum Jaya Terbanggi Besar Lampung Tengah pada tahun 2000, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SLTPN 4 Poncowati Terbanggi Besar Lampung Tengah pada tahun 2003, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Poncowati Terbanggi Besar Lampung Tengah pada tahun 2006.

Tahun 2006, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Unila melalui jalur PMKA. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif di Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis (HIMABI) FISIP dan Organisasi Koperasi Mahasiswa Unila (KOPMA). Pada Juni 2009, Penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

SANWACANA

Puji syukur Penulis ucapkan kehadirat Allah swt, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah (Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Hi. Agus Hadiawan, M. Si. selaku Dekan Fisip Unila.
2. Bapak Nur Efendi, S.Sos.M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan Pembimbing Utama atas kesediaan dan kesabarannya dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis haturkan permohonan maaf untuk setiap salah dan khilaf penulis selama ini.
3. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos.M.Si, selaku Pembimbing Pembantu atas kesediaan dan kesabarannya dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis haturkan permohonan maaf untuk setiap salah dan khilaf penulis selama ini.
4. Bapak Drs. Dian Komarsyah, M.Si selaku Penguji Utama terimakasih untuk kesediaannya meluangkan waktu dan pemikiran, masukan serta saran. Penulis haturkan permohonan maaf untuk setiap salah dan khilaf penulis selama ini.
5. Bapak Ahmad Rifai, S.Sos, M.Si., selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fisip Unila.

7. Keluargaku tercinta trimakasih atas do'a dan dukungannya baik moril maupun materil.
8. Teman seperjuangan bimbingan dengan p'rifai (ayu, evi smangat2...thanx's U dah mo jadi pembahas mahasiswa , thanx's dah byak ngrepotin dan thanks juga atas masukan-masukannya.. chayo!!)
9. Temen teman seperjuangan angkatan '06 (Astri, nur, siti, endah, nabila, mili, muti,, nita, nisa, hesti, aji, iqbal, dayat, bandha, M, agus, amar, taat, ilham pkoknya smua angkatan '06 thanks buat kekerabatannya slama ini n tetap smangat ya!!!)
10. Keluarga besar ilmu administrasi bisnis trimakasih atas kebersamaannya selama ini.
11. Temen-temen satu daerah Lamteng (Sartika, Lisa, Rani, Alen thanks buat smuanya yang telah membantu).
12. Dee Rj mkasih udah banyak bantu saya dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini, semangat dan motivasi yang diberikan thanks ya, cpet kelar ya kuliahnya.
13. Dan semua yang tlah membantu yang tak bisa penulis sebutkan satu per satu trima kasih banyak.

Akhir kata, seperti kata pepatah "*tak ada gading yang tak retak*, tak ada sesuatu di dunia ini yang sempurna" penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan namun harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung,

Penulis

Riski Rahayu Wiranegari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kegunaan Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Konsep Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
4. Pengukuran Kepuasan Kerja	18
5. Penelitian Terdahulu	19
B. Kerangka Pemikiran	21
C. Hipotesis	23
III. METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Objek dan Subjek Penelitian	25
C. Definisi Konseptual	26
D. Definisi Operasional	27
E. Populasi	29
F. Sampel	29
G. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Data Primer	31
2. Data Sekunder	31
H. Skala Pengukuran	31
I. Teknik Pengolahan Data	32
J. Teknik Pengujian Instrumen	33
1. Pengujian Validitas Instrumen.....	33
2. Pengujian Reliabilitas Instrumen	34
K. Teknik Analisis Data.....	36
1. Analisis Regresi Linear Berganda.	36
2. Uji Asumsi Klasik.....	37
5. Uji R ²	40
6. Uji t.....	41

7. Uji F.....	43
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	45
2. Gambaran <i>SBF Dept</i>	48
3. Visi dan Misi.....	50
4. Struktur Organisasi	50
B. Karakteristik Responden	55
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur	55
3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	56
4. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	56
5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
6. Distribusi Responden Berdasarkan Suku Bangsa.....	58
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	58
1. Karakteristik Pekerjaan.....	63
2. Dorongan Berprestasi	65
3. Kesempatan Berkembang	68
4. Tanggungjawab.....	71
5. Penghargaan.....	73
D. Kepuasan Kerja.....	75
E. Perhitungan Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel.....	75
F. Hasil Analisis Data Statistik Inferensial.....	78
a. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen	78
1. Uji Validitas	80
2. Uji Reabilitas	81
b. Analisis Regresi Linier Berganda	83
c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	83
1. Uji Normalitas	84
2. Uji Autokorelasi.....	85
3. Uji Heteroskedastisitas	85
4. Uji Multikolinearitas.....	86
d. Uji Hipotesis	86
1. Uji R^2	86
2. Uji t.....	87
a. Uji Pengaruh X_1 Terhadap Y	88
b. Uji Pengaruh X_2 Terhadap Y	88
c. Uji Pengaruh X_3 Terhadap Y	89
d. Uji Pengaruh X_4 Terhadap Y	89
e. Uji Pengaruh X_5 Terhadap Y	90
3. Uji F.....	90
G. Pembahasan.....	91
1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	91
2. Pengaruh Dorongan Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	93
3. Pengaruh Kesempatan Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja	94
4. Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kepuasan Kerja.....	94
5. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	97
6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dorongan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Tanggungjawab dan Penghargaan Terhadap	

Kepuasan Kerja	98
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Fasilitas Perumahan Karyawan PT GMP.....	6
2. Fasilitas Sosial Karyawan PT GMP.....	7
3. Variabel Operasional.....	35
4. Hasil Pengujian Validitas.....	39
5. Interpretasi Nilai r.....	40
6. Hasil Pengujian Reabilitas.....	41
7. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
8. Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	60
9. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
10. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	61
11. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal.....	62
12. Distribusi Responden Berdasarkan Suku Bangsa.....	62
13. Pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian....	63
14. Identitas pekerjaan yang jelas.....	64
15. Adanya pengaruh dari pekerjaan yang dikerjakan.....	65
16. Adanya Kebebasan, Kemerdekaan dan Kebijakan Dalam Bekerja..	66
17. Adanya penilaian dari perusahaan.....	67
18. Karyawan SBF PT GMP Mendapat Motivasi Dari Atasan Dalam Bekerja.....	68
19. Karyawan SBF PT GMP Memiliki Dorongan Berprestasi.....	69
20. Karyawan SBF PT GMP Memiliki Semangat dan Gairah Kerja....	70
21. Karyawan SBF PT GMP Mendapat Dorongan Berprestasi.....	71
22. Adanya Keinginan Karyawan SBF PT GMP Untuk Jabatan Yang	

Lebih Tinggi.....	71
23. Karyawan SBF PT GMP Mengerjakan Pekerjaan Sebaik Mungkin	73
24. Adanya Dorongan Karyawan SBF PT GMP Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	74
25. Karyawan SBF PT GMP Berani mengambil Resiko.....	75
26. Adanya Penghargaan Karena Prestasi.....	76
27. Adanya Penghargaan Karena Menyelesaikan Pekerjaan Diluar Target.....	77
28. Kepuasan Karyawan SBF PT GMP Dengan Pekerjaannya.....	78
29. Kenyamanan Karyawan SBF PT GMP Dengan Pekerjaannya.....	79
30. Persentase Rata-rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel....	80
31. Hasil Pengujian Validitas.....	85
32. Hasil Pengujian Reabilitas.....	86
33. Hasil Perhitungan Regesi Linear Berganda.....	87
34. Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
35. Perhitungan Uji t.....	92
36. Perhitungan Uji F.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	30
2. Struktur Organisasi.....	55

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Robbins (2008:108) “penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan”.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2004:142). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan

pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2004:114).

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Menurut Yuri (2009) sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Menurut Handoko (2004:5) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Perusahaan dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja agar tercapai produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan seiring dengan perkembangan teknologi dan kegiatan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap karyawan belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan karyawan itu akan timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya.

Wekley dan Yukl (1992:127) menyatakan “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam”. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di

perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut As'ad (2004:115) adalah:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman, dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilannya.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sesama karyawan dengan baik, dengan atasan terutama sifat dan gaya memimpin bawahannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan kesempatan untuk maju.

Mangkunegara (2001:120) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

PT Gunung Madu Plantations didirikan pada 20 Oktober 1975 dan memilih Provinsi Lampung untuk pengembangan industri gula di Indonesia di luar Pulau Jawa untuk meningkatkan produksi gula nasional agar Indonesia menjadi negara yang berswasembada gula. PT Gunung Madu Plantations adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri gula pasir. Hasil produksinya adalah gula putih dengan kualitas SHS I (Sugar High Standar) atau GKP (Gula Kristal Putih), gula putih dikemas dalam PP Bag (karung plastik) dan setiap karung memiliki berat netto 50 kg.

PT Gunung Madu Plantations selalu berupaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawannya sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan PT Gunung Madu Plantations selalu diperhatikan, sebagai bentuk perhatiannya maka PT Gunung Madu Plantations menyediakan beberapa fasilitas karyawan, yaitu:

Tabel 1. Fasilitas Perumahan Karyawan PT Gunung Madu Plantations

FASILITAS PERUMAHAN	SITE A	PE RUM. I	PE RUM. II	PE RUM. III	PE RUM. IV	PE RUM. VI	TO TAL
- Type B (185M2)	-	-	4	-	-	-	4
- Type C (142 M2)	5	6	30	4	4	4	53
- Mess Lajang (52 M2)	-	-	8	-	-	-	8
- Type D (104 M2)	10	12	44	8	12	6	92
- Type E+ (80 M2)	12	32	144	20	24	26	258
- Type E (59 M2)	12	120	342	54	54	112	694
- Type F (52 M2)	12	144	336	144	48	-	684
TOTAL	51	314	908	230	142	148	1793
- Bedeng (10 lkl/blok)	4	99	58	73	49	42	325

Sumber: Bagian Personalia PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah 2009

Tabel 1 menunjukkan bahwa fasilitas perumahan terbanyak terdapat pada perumahan II hal ini dikarenakan aktifitas PT Gunung Madu Plantations terpusat pada perumahan II. Kepala Departement (Kadep) *Factory, Services Business and Finance (SBF), Plantations, Research and Development (R&D)* menempati fasilitas perumahan pada tipe B. Perumahan dengan tipe C ditempati oleh kepala divisi, kepala subdivisi dan kepala bagian dari masing-masing departement. Bagi tamu yang sedang berkunjung atau pihak luar seperti mahasiswa yang sedang melakukan penelitian di GMP maka telah disediakan tempat tinggal yang disebut dengan mess lajang. Perumahan dengan tipe D disediakan untuk para *officer* baru, staff baru dan kepala seksi (kasi) dari setiap departemen. Supervisor atau mandor PT Gunung Madu Plantations menempati perumahan type E+. Sedangkan untuk karyawan baik karyawan baru atau lama menempati rumah dengan type E dan F. Karyawan harian dan kontraktor menempati bedeng.

Tabel 2. Fasilitas Sosial Karyawan PT Gunung Madu Plantations

FASILITAS SOSIAL	SITE A	PE RUM. I	PE RUM. II	PE RUM. III	PE RUM. IV	PE RUM. VI	TO TAL
TK (Yayasan)		1	1	1	1	1	5
SD (Negeri)	-	1	1	1	1	1	5
SMP (Yayasan)	-	-	1	-	-	-	1
Mesjid	1	1	1	1	1	1	6
Mushola (di Bedeng)	1	2	1	1	1	2	8
Gereja	-	1	1	1	1	-	4
Rumah Sakit	-	-	1	-	-	-	1
Klinik	1	1	-	1	1	1	5
Kantin	-	1	1	1	1	1	5
Toko Koperasi	1	1	1	1	1	1	6
GSG	-	1	1	1	1	1	5
Lapangan Sepak Bola	1	1	3	1	1	1	8
Lapangan Tennis	1	1	2	1	1	1	7
Lapangan Volley	1	1	4	1	1	1	9
Lapangan Bulu Tangkis	-	1	3	1	1	1	7

Lapangan Basket	-	1	1	-	-	-	2
Kolam Renang	-	-	1	-	-	-	1

Sumber: Bagian Personalia PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah 2009

Fasilitas sosial yang disediakan oleh PT Gunung Madu Plantations agar kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi. Penduduk terbanyak pada PT Gunung Madu Plantations terletak pada perumahan II hal ini yang menyebabkan fasilitas sosial terbanyak terdapat pada perumahan II. Fasilitas sekolah disediakan mulai dari pendidikan taman kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), sedangkan untuk Sekolah Menengah Atas (SMA) di gunung madu tidak ada namun pihak perusahaan menyediakan bus untuk mengantar jemput anak-anak sekolah.

PT Gunung Madu Plantations menyerap tenaga kerja sekitar 1700 orang sebagai karyawan tetap ditambah sekitar 8500 orang sebagai tenaga kerja harian dan musiman pada waktu musim giling, yaitu sekitar bulan April hingga Oktober setiap tahunnya.

Karyawan PT GMP terbagi atas empat jenis:

1. Karyawan Bulanan

Karyawan bulanan adalah karyawan yang termasuk dalam penyelenggaraan perusahaan. Karyawan bulanan ini menerima gaji setiap bulan.

2. Karyawan Harian Tetap

Karyawan harian tetap adalah karyawan yang bekerja pada *on-season* dan *off-season* yang menerima gaji setiap minggu.

3. Karyawan Musiman

Karyawan musiman adalah karyawan yang keberadaannya jika perusahaan membutuhkan. Karyawan jenis ini biasanya hanya bekerja pada musim giling dengan menerima gaji seminggu sekali.

4. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan yang sudah pansion namun masih dapat dikaryakan kembali oleh perusahaan sehingga dipekerjakan lagi dengan system kontrak. Setiap karyawan dikontrakkan pertahun dan kontraknya dapat diperpanjang sepanjang masih diperlukan perusahaan.

Karyawan pada PT GMP yang telah disebutkan diatas tentunya akan memiliki persepsi yang berbeda tentang kepuasan kerja yang mereka peroleh selama bekerja, hal ini tentu sesuai dengan tipe karyawan yang mereka sandang. Penelitian ini akan terfokus pada karyawan bulanan PT GMP departemen SBF (*Service Business And Finance*) karena departemen SBF merupakan departemen yang lebih mengarah pada manajemen sumber daya manusia sesuai dengan judul dari penelitian ini. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Teori Herzbeg yang mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas.

Gibson (2003:198) menyatakan "kebutuhan untuk kepuasan kerja karyawan yang dapat menghasilkan prestasi yang baik tentunya juga ada harapan (*expentacy*), hasil prestasi (*performance*), dengan melalui karakteristik pekerjaan (jenis pekerjaan), dorongan berprestasi, kemajuan, kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan penghargaan (pengakuan).

Karyawan yang bekerja pada PT Gunung Madu Plantations selalu diperlakukan sebaik-baiknya, hal ini dilakukan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Manajer atau pimpinan dituntut untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan dan kebutuhan – kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Fasilitas sosial dan fasilitas perumahan

yang disediakan oleh PT Gunung Madu Plantations kepada karyawan merupakan bentuk kontribusi dari perusahaan terhadap loyalitas para karyawannya. Salah satu cara agar kepuasan karyawan terpenuhi adalah dengan disediakan berbagai fasilitas dari perusahaan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bulanan pada PT Gunung Madu Plantations khususnya pada departemen SBF. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Atas dasar dari uraian tersebut di atas maka sebagai penentuan untuk dijadikan objek penelitian dan dipilihnya judul skripsi yaitu: **“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bulanan PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah (Studi Pada Karyawan *Services Business and Finance (SBF) Department*)”**.

B. Permasalahan

Manajemen sumber daya manusia sangat menyadari pentingnya sumber daya manusia yang ada di perusahaan merupakan aset yang menentukan perkembangan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap karyawan belum tentu memiliki kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan karyawan itu akan timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu faktor-

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan SBF yang akan diteliti adalah karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan. Dari uraian serta penjelasan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah?
2. Apakah dorongan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah?
3. Apakah kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah?
4. Apakah tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah?
5. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah?
6. Apakah karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab serta penghargaan bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menghitung besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dan menghitung besarnya dorongan berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dan menghitung besarnya kesempatan berkembang terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dan menghitung besarnya tanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
- e. Untuk mengetahui pengaruh dan menghitung besarnya penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
- f. Untuk mengetahui pengaruh dan menghitung besarnya karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang dan tanggung jawab serta penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah

D. Kegunaan Penelitian

Ada beberapa kegunaan dalam penulisan skripsi ini:

1. Aspek praktis, memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Aspek teoritis, memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

II . TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Martoyo (2004:132) adalah "keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Balas jasa karyawan ini, baik berupa "finansial" maupun yang "non finansial". Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:117) menyatakan "kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Menurut Handoko (2004:193) "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Menurut Davis (1999:105) menegaskan bahwa "kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku".

Wexley dan Yukl (1992:129) memberikan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional adalah cara pandang seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi

sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan.
2. Tingkat kepuasan kerja yang dialami tiap-tiap orang akan berbeda-beda sesuai persepsi masing-masing individu.

2. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Dalam lingkup yang terbatas untuk memahami kepuasan kerja maka dapat dijelaskan oleh Wekley dan Yulk (2002:130) mengenai teori kepuasan kerja yang lazim dikenal, yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke (1969) menjelaskan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada”. Semakin banyak selisih yang didapatkan dengan apa yang diinginkan maka akan semakin besar ketidakpuasannya.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini yang telah dikembangkan oleh Adam (1963) dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung bagaimana seorang karyawan mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh

karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan”.

3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*.

Handoko (2004:259) menyatakan bahwa “perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, dua hal yang berbeda pemenuhan atas faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan mengakibatkan kepuasan kerja sebelum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi”.

Terdapat faktor-faktor tertentu yang diasosiasikan dengan kepuasan kerja dan faktor-faktor tertentu yang disosiasikan dengan ketidakpuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gibson (2003:108) antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan/pekerjaan itu sendiri.
2. Dorongan berprestasi/prestasi.
3. Kesempatan berkembang
4. Tanggung jawab
5. Penghargaan/pengakuan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Davis (1999) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang berhubungan dengan variabel-variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2001:118):

1. *Turnover*

Pegawai yang puas maka *turnover* yang terjadi rendah Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dibandingkan pegawai yang berumur relatif muda karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang tingkat pekerjaannya rendah..

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai. Sementara Gilmer (1971) dalam pendapatnya menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya yaitu yang dikutip (As'ad, 2004:114) :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan dan supervisi
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Aspek sosial dalam pekerjaan

8. Kondisi kerja
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Robbins (2008:181) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu:

1. Ganjaran yang pantas

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya. Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

2. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan sekerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

4. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu,

kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2001:126) mengemukakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta kuisisioner kepuasan kerja Minnesota yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang pegawai akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seri gambar wajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Oleh karena itu, pengukuran atas kepuasan kerja pegawai sifatnya subyektif, yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, sebagai hal yang pantas baginya. Menurut Mangkunegara (2001:118) “kemampuan dan keterampilan kerja yang baik serta tidak membebani pekerjaan atau sesuai dengan bidangnya untuk mengemukakan ide-ide dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong”.

5. Penelitian Terdahulu

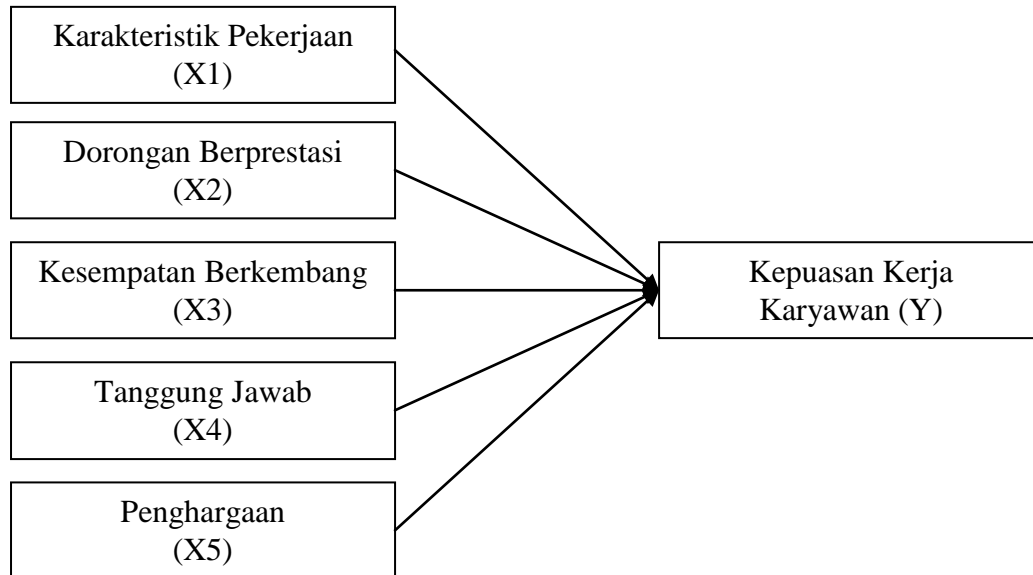
Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, diantaranya adalah:

- a. Penelitian Yogilianto (2008) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga faktor-faktor tersebut dianggap muncul akibat ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, faktor-faktor tersebut diharapkan pimpinan perusahaan lebih aktif memperhatikan maupun mampu untuk memberikan kepuasan kerja karyawan untuk lebih baik di mana faktor tersebut meliputi karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan secara serentak maupun secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT Injaplast Surabaya (Permalink)
- b. Penelitian Hartati (2003) bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan dan memiliki prosentase tertinggi terhadap kepuasan kerja yang meliputi

: pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi atau keberhasilan mencapai sukses (achievement), pengakuan dan penghargaan (recognition), rasa tanggung jawab (responsibility), kemajuan dalam karier dan pertumbuhan diri. Penelitian ini dilaksanakan di Asuransi Bumiputra di Ngawi pada tanggal 19 Februari 2003 dengan teknik studi populasi untuk menentukan subyek penelitian. Jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 50 orang dengan metode pengumpulan data melalui angket . Uji validitas menggunakan teknik korelasi Part Whole. Uji reliabilitas menggunakan Alpha yang keseluruhan dianalisa menggunakan program komputer SPSS,versi 10. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor-faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja pada kayawati Asuransi Bumiputra di Ngawi adalah rasa tanggungjawab (responsibility) dengan besar prosentase 31,9%.

C. Kerangka Pemikiran

Keterkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan SBF pada PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah maka dalam penelitian ini menggunakan salah satu faktor dari hasil penelitian empiris teori Kepuasan Dua Faktor Herzberg (1959) dalam Gibson (2003:108) dengan memasukkan faktor pemuas (kepuasan kerja), yaitu karakteristik pekerjaan (pekerjaan itu sendiri), dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab serta penghargaan yang dianalisis nantinya, sehingga dalam penelitian ini dapat dibuat model bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



“Karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan” (Gibson, 2003:204). “Dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan. Faktor dorongan berprestasi akan menggerakkan motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik” (Robbins, 2008:182). “Kesempatan berkembang yaitu dimana karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi” (Gibson, 2003:204). “Tanggung jawab merupakan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain. Atasan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dalam usaha karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan” (Luthans, 2003:114). “Penghargaan adalah kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh

atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan” (Gibson, 2003:205). “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya” (As’ad, 2004:120).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian karyawan merupakan akibat dari ketidakpuasan karyawan atas perlakuan organisasi/perusahaan terhadap dirinya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006:51). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ho: Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
Ha: Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
2. Ho: Tidak ada pengaruh dorongan berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.
Ha: Ada pengaruh dorongan berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

3. Ho: Tidak ada pengaruh kesempatan berkembang terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

Ha: Ada pengaruh kesempatan berkembang terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

4. Ho: Tidak ada pengaruh tanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

Ha: Ada pengaruh tanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

5. Ho: Tidak ada pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

Ha: Ada pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

6. Ho: Tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

Ha: Ada pengaruh karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations di Lampung Tengah.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian eksplanatori. Menurut Singarimbun dan Efendi (1997:5), penelitian eksplanatori merupakan tipe penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggung jawab dan penghargaan.

B. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yakni karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, dan penghargaan.

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bulanan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

C. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan (Singarimbun dan Effendi, 1997:21). Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik pekerjaan adalah merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan guna untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal.
2. Dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan.
3. Kesempatan berkembang adalah karyawan mampu menunjukkan prestasinya guna memenuhi kebutuhan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi.
4. Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain.
5. Penghargaan adalah kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan.
6. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau

variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Adapun yang menjadi definisi operasional penelitian ini adalah:

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	Merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal (Gibson, 2003:204).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian. 2. Identitas pekerjaan jelas. 3. Adanya keberartian atau pengaruh dari pekerjaan yang dikerjakan. 4. Adanya kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan dalam bekerja. 5. Karyawan mendapatkan hasil penilaian dari perusahaan. (Debenzo, 1999:111)	Interval
Dorongan Berprestasi (X_2)	Kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan (Robbins, 2008:182).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi yang diberikan pimpinan. 2. Adanya dorongan untuk lebih berprestasi. 	Interval
Kesempatan Berkembang (X_3)	Karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi (Gibson, 2003:204).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya semangat dan gairah kerja tinggi. 2. Adanya dorongan untuk mengembangkan diri. 3. Keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. 	Interval

Tanggung jawab (X_4)	Kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain (Luthans, 2003:114).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. 2. Adanya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Karyawan Berani mengambil risiko. 	Interval
Penghargaan (X_5)	Kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan (Gibson, 2003:205).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dicapai. 2. Adanya penghargaan yang diberikan karena pekerjaan diselesaikan diluar target. 	Interval
Kepuasan Kerja karyawan (Y)	Keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya (Mangkunegara, 2001:118).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan puas dengan pekerjaannya. 2. Karyawan menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya. 	Interval

Caplan (1975), Cooper dan Melhuisa (1980) yang dikutip oleh Davidson dan Cooper (1983:88) menyatakan bahwa dalam studi-studi penelitian stress menggunakan *Job Satisfaction Scale* untuk mengukur kepuasan kerja. Dalam hal ini responden diminta untuk mengindikasikan perasaan mereka tentang pekerjaan saat ini melalui 2 pernyataan berikut ini:

1. *I feel fairly well satisfied with my present job.*
2. *I find real enjoyment in my work.*

E. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:72) mengatakan bahwa populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bulanan departemen SBF (*Services Business And Finance*) Central pada PT Gunung Madu Plantations yang berjumlah 419 orang.

F. Sampel

Menurut Supranto (1997:239), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Data dikumpulkan dengan cara mengambil sampel secara acak atau dengan kata lain disebut sampling. Sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimum sebanyak 30 responden, dimana semakin besar sampel (makin besar nilai n = banyaknya elemen sampel) akan memberikan hasil yang lebih akurat.

Sampel yang digunakan adalah sampel populasi, maka demikian sampel penelitian ini adalah karyawan bulanan departemen SBF (*Services Business And Finance*) Central pada PT Gunung Madu Plantations sebanyak 419 karyawan. Untuk mengukur penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber: (Umar, 2002:102)

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

E: Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misal 5%, 10 %

Oleh karena itu besarnya sampel dengan jumlah populasi 419 orang dengan kelonggaran 10% adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{419}{1 + 419(0,1)^2}$$

$$= 81$$

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Convenience Sampling*. Teknik *Convenience Sampling* adalah pemilihan sampel berdasarkan kemudahan atau dengan melakukan survey kepada karyawan SBF yang dijumpai di PT Gunung Madu Plantations (Wibisono, 2000:34).

G. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang mendukung penelitian ini diperoleh dengan cara:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dilapangan melalui pihak perusahaan dan orang-orang yang dianggap berkepentingan dan mempunyai pengetahuan mengenai ruang lingkup perusahaan dengan menyebarkan daftar kuesioner kepada karyawan bulanan SBF PT Gunung Madu Plantations. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada para karyawan SBF PT Gunung madu Plantations.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan dari sumber data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen yang ada. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi, kepustakaan serta pengamatan yang berkaitan dengan penelitian ini pada PT Gunung Madu Plantations.

H. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk mengukur setiap variabel penulis menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala Likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban setiap item instrumen dapat diberi skor misalnya:

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/Sering/Positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah diberi skor | 1 |

(Sugiyono, 2006:93)

I. Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2006:169), pengolahan data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik – teknik pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Data yang masuk perlu diperiksa apakah terdapat kekeliruan dalam mengisinya, ada yang tidak lengkap, dan tidak sesuai. Dengan demikian diharapkan akan diperoleh data yang valid dan reliabel serta dapat dipertanggungjawabkan.

2. Coding

Proses berikutnya disebut coding yaitu pemberian tanda bagi tiap – tiap data yang termasuk dalam kategori sama.

3. Tabulating

Mengelompokkan jawaban yang serupa dengan teliti dan teratur, lalu dihitung mana yang termasuk dalam kategori, kegiatan tersebut dilaksanakan sampai terwujud tabel–tabel yang berguna dan penting pada data kuantitatif.

J. Teknik Pengujian Instrumen

1. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur cukup akurat stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total adalah menggunakan rumus *Product Moment Co-efficient of Correlation* yang rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2 (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}} \dots\dots\dots 3.1$$

Sumber: (Arikunto, 2002:146)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara Xi dan Yi

Xi = Σ Skor dari masing-masing variabel (faktor yang mempengaruhi)

Yi = Σ Skor dari seluruh variabel (skor total)

n = Banyaknya variabel sampel yang dianalisis

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuisisioner valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuisisioner tidak valid

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

No. Item	R hitung	r tabel	Keputusan
1.	0,746	0,361	Valid
2.	0,680	0,361	Valid
3.	0,709	0,361	Valid
4.	0,652	0,361	Valid
5.	0,783	0,361	Valid
6.	0,783	0,361	Valid
7.	0,752	0,361	Valid
8.	0,597	0,361	Valid
9.	0,720	0,361	Valid
10.	0,720	0,361	Valid
11.	0,676	0,361	Valid
12.	0,660	0,361	Valid
13.	0,831	0,361	Valid
14.	0,704	0,361	Valid
15.	0,646	0,361	Valid
16.	0,847	0,361	Valid
17.	0,843	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2010, Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka

semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Menurut Singarimbun (1997:140) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk mencari reabilitas keseluruhan item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan memasukkannya dalam rumus Koefisien Alfa (*CronBach*) sebagai berikut:

Rumus Koefisien Alfa (*CronBach*)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 \sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_i^2} \right] \dots\dots\dots 3.2$$

Sumber: (Arikunto, 2002:93)

Keterangan:

α = Nilai reabilitas instrumen

k = Jumlah item pernyataan

$\sum \sigma_i^2$ = Nilai varians masing-masing item pernyataan

$\sum \sigma_i^2$ = Varians total

Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2006:183)

Tabel 6. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha (r hitung)	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,873	Reliabel
Dorongan Berprestasi	0,670	Reliabel
Kesempatan Berkembang	0,694	Reliabel
Tanggungjawab	0,627	Reliabel
Penghargaan	0,864	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,824	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2010, Lampiran 4

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

K. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis masalah dan pemecahannya digunakan rumus regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel. Dengan modifikasi rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \text{et}..... 3.3$$

(Sugiyono, 2007: 211)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Dorongan Berprestasi

X₃ = Kesempatan Berkembang

X₄ = Tanggung Jawab

X₅ = Penghargaan

a = nilai intercept (konstan)

b = angka arah / koefisien regresi

$$\text{Harga } b = r \frac{S_y}{S_x} 3.4$$

$$\text{Harga } a = Y - bX..... 3.5$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y

S_y = Simpangan baku variabel Y

S_x = Simpangan baku variabel X

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrik dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang diperlukan.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Gujarati, 2003:102). Untuk mengujinya akan digunakan alat uji normalitas, yaitu dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

Dasar pengambilan keputusan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2000:214).

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu terjadinya korelasi (hubungan) diantara anggota-anggota sampel pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah di setiap model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi autokorelasi dalam suatu model regresi, digunakan *Durbin-Watson test* dengan angka signifikan pada 0,05. Jika nilai DW terletak diantara du dan $4-du$ ($du < DW < 4-du$),

maka autokorelasi sama dengan nol dan dapat diartikan tidak ada autokorelasi (Gujarati, 2003:420). Nilai *du* merupakan batas atas data yang diperoleh dari tabel DW statistic yang terletak pada perpotongan antara baris yang menunjukkan jumlah pengamatan dengan kolom yang memuat jumlah variabel bebas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* (Santoso, 2000:210). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel dalam model regresi (Priyatno, 2008: 39). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena VIF

=1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Menurut Priyatno (2008: 39), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (*VIF*) pada model regresi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah:

- a) Mempunyai nilai *VIF* di sekitar angka 1.
- b) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

3. Uji R^2

Langkah awal yang ditemukan pada analisis regresi adalah koefisien korelasi yang menunjukkan korelasi/hubungan antara variabel dependen dengan variabel independennya. Interpretasi dari nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 4 di atas. Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Nurgiyantoro, 2000:264).

R^2 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2} \dots\dots\dots 3.7$$

Jika $R^2 = 1$ berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Makin dekat R^2 dengan satu, makin cocok garis regresi untuk meramalkan Y, oleh karena itu R^2 digunakan untuk mengukur cocok tidaknya suatu model regresi dalam meramalkan variabel tak bebas Y.

4. Uji t

Uji statistik t dimaksudkan untuk menguji keberhasilan koefisien regresi secara parsial. Uji ini dilakukan untuk menyatakan apakah variabel bebas (X) secara tunggal berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan $n-k-1$ dimana n = jumlah sampel, k = jumlah regresor. Dengan hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. Untuk variabel X_1 (karakteristik pekerjaan)

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} : H_0$ diterima, H_a ditolak,

$t_{hitung} > t_{tabel} : H_0$ ditolak, H_a diterima.

2) Untuk variabel X_2 (dorongan berprestasi)

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara dorongan berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara kesempatan dorongan berprestasi terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} : H_0$ diterima, H_a ditolak,

$t_{hitung} > t_{tabel} : H_0$ ditolak, H_a diterima.

3) Untuk variabel X_3 (kesempatan berkembang)

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh antara kesempatan berkembang terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

$H_a : b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara kesempatan berkembang terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima, H_a ditolak,

$t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, H_a diterima.

4) Untuk variabel X_4 (tanggung jawab)

H_0 : $b_i = 0$ (tidak pengaruh antara tanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

H_a : $b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara tanggung jawab terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima, H_a ditolak,

$t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, H_a diterima.

5) Untuk variabel X_5 (penghargaan)

H_0 : $b_i = 0$ (tidak pengaruh antara penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

H_a : $b_i \neq 0$ (ada pengaruh antara penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF)

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima, H_a ditolak,

$t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak, H_a diterima

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)} \dots\dots\dots 3.6$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

N = Jumlah sampel

m = jumlah prediktor

(Sugiyono, 2007: 218)

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan 5%, derajat bebas pembilang $df_1=(k-1)$ dan derajat bebas penyebut $df_2=(n-k)$, k merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan n merupakan jumlah pengamatan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a) - Jika $F_{hit} < F_{tab}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - Jika $F_{hit} > F_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) - Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

H_0 : $b_i = 0$, variabel bebas tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

H_a : $b_i \neq 0$, ada pengaruhnya antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika H_0 diterima, berarti variabel bebas secara bersamaan tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Jika H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara bersamaan berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Sebelum perang dunia II, Indonesia (Jawa) merupakan salah satu penghasil gula terbesar didunia sekaligus sebagai pengeksport gula terbesar kedua setelah Kuba. Puncak produksi dicapai pada tahun 1931, dengan produksi sebesar 3 juta ton, sekitar 2 juta ton dieksport. Setelah perang dunia II, pabrik-pabrik gula banyak yang mengalami kerusakan dan banyak yang tidak dapat dioperasikan kembali, pertanian tebu juga terlantar. Produktivitas dan produksi gula terus merosot.

Gula merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sangat diperlukan. Meningkatnya pertumbuhan ekonomi nasional dan bertambahnya jumlah penduduk mengakibatkan impor gula semakin besar di Indonesia. Kesenjangan antara produksi dan konsumsi gula didalam negeri terus membesar. Pemerintah menyadari konsekuensi dari situasi pergulaan seperti ini, sehingga mencanangkan pengembangan industri gula keluar Jawa untuk meningkatkan gula nasional. Karena keterbatasan dana maka pemerintah mengundang pihak swasta untuk ikut melaksanakan pengembangan industri gula.

PT Gunung Madu Plantations didirikan pada 20 Oktober 1975 untuk menjawab ajakan pemerintah tersebut, dan memilih Provinsi Lampung untuk pengembangan industri gula di Indonesia di luar Pulau Jawa untuk meningkatkan produksi gula

nasional agar Indonesia menjadi negara yang berswasembada gula. Pimpinan PT GMP yang berkedudukan hukum di Jalan Kebon Sirih No.39 Jakarta yang didirikan dengan akta Notaris Ridwan Soesilo No.131 Jakarta tanggal 20 Oktober 1975. Lokasi perkebunan terletak di Desa Gunung Batin Kecamatan Terbanggi Besar Lampung Tengah, yang terletak disisi timur antara Bandar Lampung – Menggala yaitu kurang lebih 90 kilometer utara ibukota Provinsi Lampung.

PT GMP mempunyai luas areal keseluruhan 35.000 ha, memanjang 80 km, lebar 27 km, terdiri dari tanaman tebu seluas 24.500 ha yang wilayahnya terbagi 7 Divisi berkisar 3.500 ha per divisi dan selebihnya merupakan jalan-jalan, kawasan pemukiman, pabrik, perkantoran, rawa-rawa dan semak belukar. Lahan pertanian pada umumnya rata dan keadaan tanahnya termasuk podsolik merah kuning (ultisol) bergeluh (loamy), dan berstruktur cukup baik. PT GMP telah diakui sebagai pioner industri gula di Luar Jawa karena berhasil membuktikan bahwa industri gula yang efisien dan menguntungkan dapat dikembangkan di Luar Jawa. PT GMP juga menjadi rujukan bagi berbagai pihak di lingkungan industri gula nasional, khususnya yang berada di Luar Jawa.

Sejak awal berdiri, ada beberapa kendala yang dihadapi oleh PT Gunung Madu Plantations. Kendala-kendala utama yang dihadapi PT GMP pada awal perkembangannya mencakup minimnya ketersediaan fasilitas umum dan prasarana dasar (sarana jalan, transportasi, telekomunikasi, listrik, pasar dan lain-lain), tidak tersedianya teknologi di bidang budidaya tebu untuk kondisi yang baru. Teknologi yang ada adalah warisan zaman dulu yang lebih spesifik untuk kondisi di Pulau Jawa, dan terbatasnya sumber daya manusia yang siap pakai pada seluruh lapisan pekerjaan, khususnya dilapisan manajemen.

Dengan berbagai cara, PT GMP mengusahakan agar aksesibilitas yang kurang menguntungkan itu dapat diatasi, dan menyediakan sebagian besar dari fasilitas umum yang diperlukan. Selain itu proses pematangan staff juga dilakukan dengan mendatangkan berbagai pakar bertaraf internasional ke lokasi proyek. Program pelatihan bagi para staf dan karyawan dilakukan melalui berbagai forum, termasuk studi perbandingan ke berbagai tempat di dalam dan di luar negeri. Kesejahteraan karyawan selalu diperhatikan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Produksi gula GMP terus meningkat sejalan dengan peningkatan penguasaan teknologi baik dibidang pertanian, pabrik, serta dibidang manajemen pada umumnya. PT GMP telah diakui sebagai pioner industri gula di Luar Jawa karena berhasil membuktikan bahwa industri gula yang efisien dan menguntungkan dapat dikembangkan di Luar Jawa. PT GMP juga menjadi rujukan bagi berbagai pihak di lingkungan industri gula nasional, khususnya yang berada di Luar Jawa.

PT GMP dalam pengelolaan lingkungan berupaya agar industri gula dapat menjadi industri yang ramah lingkungan. Air buangan dari dari pabrik (limbah cair) setelah diolah sangat layak digunakan untuk mengairi tanaman tebu, terutama pada musim kemarau yang selalu bersamaan dengan musim giling. Limbah padat berupa blotong (*filter cake*) dimanfaatkan kembali sebagai pupuk organik di kebun tebu. Buangan padat lainnya, ampas tebu (*bagasse*) digunakan sebagai bahan bakar ketel yang berfungsi sebagai pembangkit tenaga listrik. Ampas tebu kini juga dimanfaatkan untuk bahan baku utama pembuatan kompos.

2. Gambaran *Services Business and Finance (SBF) Departement*

PT. Gunung Madu Plantations menyerap tenaga kerja sekitar 1700 orang sebagai karyawan tetap ditambah sekitar 8500 orang sebagai tenaga kerja harian dan musiman pada waktu musim giling, yaitu sekitar bulan April hingga Oktober setiap tahunnya

Karyawan PT. GMP terbagi atas empat jenis :

4. Karyawan Bulanan

Karyawan bulanan adalah karyawan yang termasuk dalam penyelenggaraan perusahaan. Karyawan bulanan ini menerima gaji setiap bulan.

5. Karyawan Harian Tetap

Karyawan harian tetap adalah karyawan yang bekerja pada *on-season* dan *off-season* yang menerima gaji setiap minggu.

6. Karyawan Musiman

Karyawan musiman adalah karyawan yang keberadaannya jika perusahaan membutuhkan. Karyawan jenis ini biasanya hanya bekerja pada musim giling dengan menerima gaji seminggu sekali.

4. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah karyawan yang sudah pensiun namun masih dapat dikaryakan kembali oleh perusahaan sehingga dipekerjakan lagi dengan system kontrak. Setiap karyawan dikontrakkan pertahun dan kontraknya dapat diperpanjang sepanjang masih diperlukan perusahaan.

Pada PT GMP terdapat 4 Departemen yaitu, *R&D Departement*, *Plantation Departemen*, *SBF Departemen*, dan *Factory Departemen*. Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah karyawan *SBF Departement. Services Business and*

Finance (SBF) Department, Departemen ini mengelola berbagai aspek. Terdiri atas 8 divisi yaitu :

a. Divisi Pemasaran (*Sales*)/ Warehouse & Distribution (W & D)

Divisi ini melakukan kegiatan pemasaran hasil produksi dari perusahaan ke konsumen.

b. Divisi *Accounting & Treasure*

Divisi ini melakukan pencacatan seluruh pengeluaran perusahaan (biaya operasional), penyusunan laporan, dan tugas lain dalam hal kebendaharaan.

c. Divisi *Budget dan Material Control*

Divisi ini menyusun anggaran belanja perusahaan, mengatur neraca keuangan, mengawasi pembelian bahan-bahan yang diperlukan untuk menunjang kegiatan perusahaan berdasarkan besar dana anggaran.

d. Divisi Sistem dan Audit

Divisi ini melakukan pemeriksaan keuangan perusahaan dan pertanggungjawaban keuangan perusahaan.

e. Divisi *Central Personil*

Divisi ini melakukan seleksi tenaga kerja, mengatur kebutuhan dan penempatan kerja karyawan.

f. Divisi Klinik Pelayanan Kesehatan (*Medical Clinic*)

Divisi ini melakukan berbagai aktifitas pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga karyawan.

g. Divisi *Community & General Services*

Divisi ini bertugas di bidang kemasyarakatan, berhubungan dengan pemerintah kecamatan dan memberikan pelayanan umum termasuk di dalamnya seksi

keamanan (*security*) yang bertugas menjaga keamanan perusahaan dan segala aktivitasnya.

h. Divisi *Community School*

Divisi ini melakukan berbagai pelayanan pendidikan yang dibutuhkan masyarakat setempat.

3. VISI DAN MISI

VISI

Visi PT Gunung Madu Plantations adalah “Menjadi produsen gula yang paling efisien di Asean dengan menerapkan sistem pertanian berkelanjutan dan menciptakan peluang usaha berbasis pertanian serta pengembangan produk/diversifikas”.

MISI

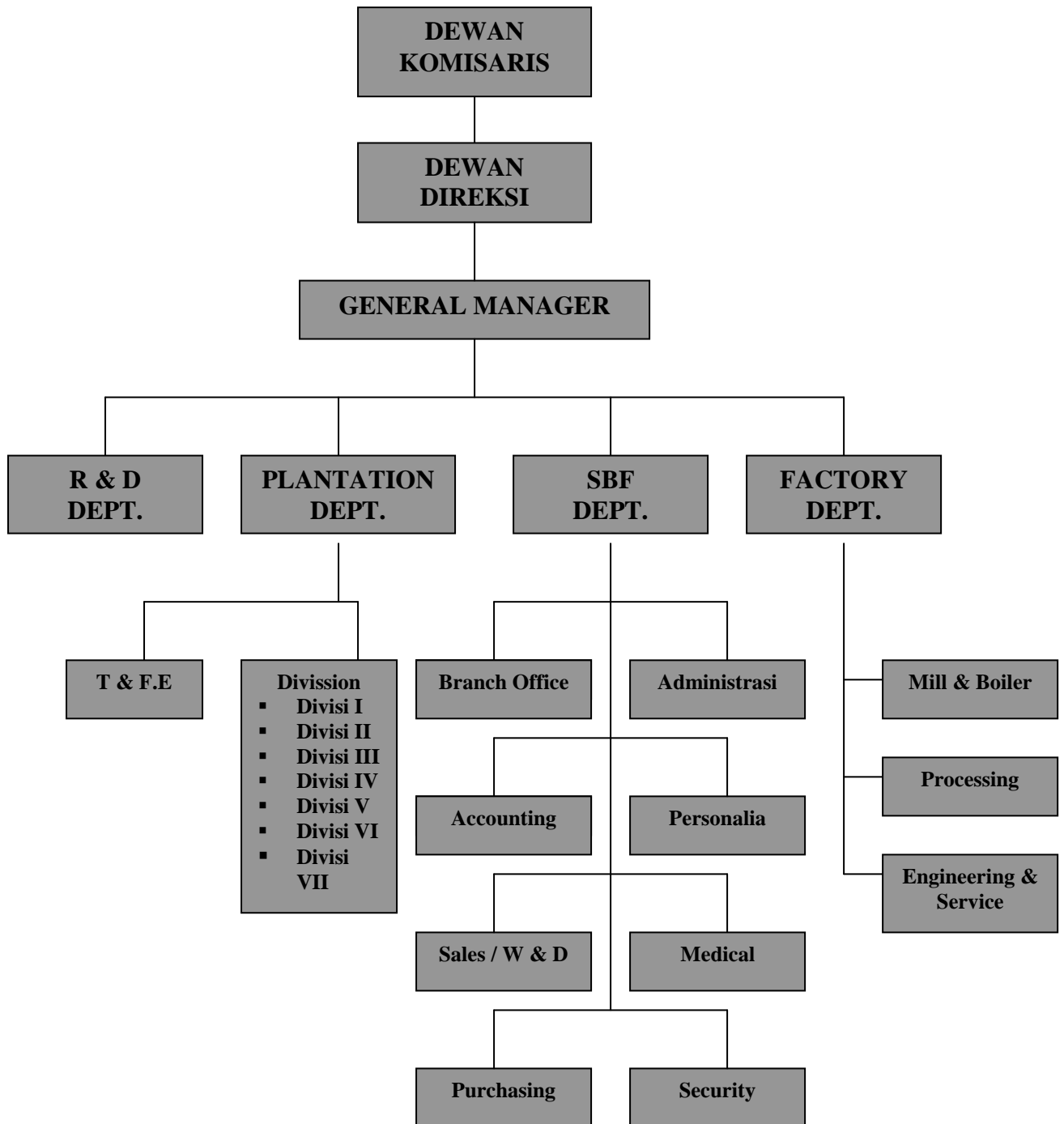
Misi PT Gunung Madu Plantations adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan terwujudnya swasembada gula Nasional melalui penerapan teknologi yang inovatif.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Membantu meningkatkan pengembangan daerah sekitar.
4. Meningkatkan keuntungan pemegang saham.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Gunung Madu Plantations dapat dilihat pada gambar 2. Pimpinan tertinggi PT GMP dipegang oleh Dewan Komisaris yang berperan sebagai pemegang saham dan berkedudukan di Jakarta. Dewan Komisaris terdiri dari 3 orang perwakilan dari masing-masing perusahaan pendiri (*Kuok Investment (HK) Ltd, PT*

Rejo Sari Bumi, dan PT Pipit Indah). Dewan Komisaris mengangkat Dewan Direksi yang dipimpin oleh Presiden Direktur yang berperan mengatur dan mengawasi investasi secara keseluruhan, investasi perjanjian, dan menjalin hubungan kerja dengan pihak luar.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT GMP

Dewan Direksi kemudian mengangkat seorang General Manager yang bertugas mengatur dan memimpin langsung PT GMP. General Manager dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Departemen Manager. Pada PT GMP terdapat 4 Departemen, dengan perincian sebagai berikut:

1. *Research & Development (R & D) Department*

Departemen ini melakukan penelitian dan pengembangan untuk memperoleh varietas tebu unggul, mencari teknik pengolahan tanah yang lebih baik sesuai dengan kondisi tanah dan memberikan dosis pemupukan pada setiap divisi produksi serta mencegah dan meminimalisir kehilangan hasil akibat hama dan penyakit. Disamping itu, departemen ini juga memberikan dukungan dengan memberikan analisa laboratorium yang berupa data-data pelaporan dari proses produksi.

2. *Plantation Department*

Departemen ini bertanggung jawab sepenuhnya atas penyediaan bahan baku bagi pabrik. Berjalan atau tidaknya pabrik bergantung pada keberadaan tebu yang siap untuk digiling. Terdiri atas 3 divisi yaitu:

a. Divisi T&FE (*Tehcnical and Field Engineering*)

Divisi ini memelihara dan memperbaiki kondisi mesin kendaraan.

b. Divisi 1-7

1. Pertanian

Divisi ini mengelola serta melakukan berbagai teknis operasional di perkebunan. Dalam hal ini mencakup penyiapan lahan, penanaman, pemeliharaan lahan tebu pra panen sampai dengan siap panen.

2. *Workshop*

Divisi ini mempersiapkan, memperbaiki, dan merawat alat-alat kebutuhan pertanian.

3. *Services Business and Finance (SBF) Department*

Departemen ini mengelola berbagai aspek. Terdiri atas 8 divisi yaitu :

a. *Divisi Branch Office*

Divisi ini berada di Bandar Lampung yang merupakan cabang kantor dari PT Gunung Madu Plantatons Lampung Tengah.

b. *Divisi Accounting & Treasure*

Divisi ini melakukan pencacatan seluruh pengeluaran perusahaan (biaya operasional), penyusunan laporan, dan tugas lain dalam hal kebendaharaan.

c. *Divisi Pemasaran (Sales)/ Warehouse & Distribution (W & D)*

Divisi ini melakukan kegiatan pemasaran hasil produksi dari perusahaan ke konsumen.

d. *Divisi Purchasing*

Divisi ini menyusun anggaran belanja perusahaan, mengatur neraca keuangan, mengawasi pembelian bahan-bahan yang diperlukan untuk menunjang kegiatan perusahaan berdasarkan besar dana anggaran.

e. *Divisi Administrasi*

Divisi ini melakukan kegiatan tata usaha kantor (catat-mencatat, menetik, menggandakan, dan sebagainya).

f. *Divisi Personalia*

Divisi ini melakukan seleksi tenaga kerja, mengatur kebutuhan dan penempatan kerja karyawan.

g. Divisi Klinik Pelayanan Kesehatan (*Medical Clinic*)

Divisi ini melakukan berbagai aktifitas pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga karyawan.

h. Divisi *Security*

Divisi ini bertugas di bidang kemasyarakatan, berhubungan dengan pemerintah kecamatan dan memberikan pelayanan umum termasuk di dalamnya seksi keamanan (*security*) yang bertugas menjaga keamanan perusahaan dan segala aktivitasnya.

4. *Factory Department*

Departemen ini bertanggung jawab dalam seluruh proses pembuatan gula produk.

Terdiri dari tiga divisi yaitu:

a. Divisi *Mill and Boiler*

Divisi *Mill* melakukan penggilingan tebu atau pemerasan tebu yang disebut *juice*. Divisi *Boiler* merupakan pemasakan air untuk menghasilkan uap.

b. Divisi *Processing*

Divisi ini melakukan aktivitas produksi gula produk dari bahan baku tebu hingga pengepakan produk.

c. Divisi *Engineering Services*

Divisi ini melakukan perawatan dan perbaikan alat-alat pengolahan dipabrik.

B. Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan kepada 81 responden pada tanggal 15 & 16 Maret 2010. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan bulanan *Services Business and Finance* (SBF) pada PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. Gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	40	49,3
Laki-Laki	41	50,7
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sejumlah 41 orang dengan persentase 50,7% sementara karyawan perempuan sebanyak 40 orang dengan persentase 49,3%. Meskipun karyawan laki-laki lebih banyak, namun selisih antara laki-laki dan perempuan sangat kecil, hal ini mengindikasikan bahwa PT Gunung Madu Plantations tidak membatasi dalam perekrutan kerja berdasarkan jenis kelamin.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30	14	17,2
30-40	9	11,1
>40	58	71,7
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations adalah pada usia >40 tahun atau sejumlah 71,7%. Pada usia >40

tahun ini, seorang karyawan pastinya sudah memiliki pengalaman lebih dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga diharapkan akan memberikan kontribusi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase (%)
Kawin	77	95
Belum Kawin	4	5
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa sebagian besar responden status perkawinannya adalah kawin. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Gunung Madu Plantations mayoritas karyawannya sudah menikah dan telah mempunyai anak. Bagi karyawan yang sudah menikah, mereka selalu berusaha untuk memperoleh gaji yang besar selain dari gaji pokok mereka yaitu dengan mengambil kerja lembur. Hal ini dilakukan supaya mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup, karena jika hanya mengandalkan gaji pokok saja kebutuhan mereka tidak akan tercukupi, apalagi mereka yang sudah mempunyai anak.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah	Persentase (%)
0	5	6,1
1-3	64	79
4-6	12	14,9
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa sebagian besar karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations dalam kehidupannya menanggung 1-3 orang atau dengan persentase 79%, hal ini menunjukkan bahwa dalam kehidupannya responden tidak memiliki

banyak tanggungan karena apabila semakin banyak tanggungan maka akan semakin besar pula biaya hidup yang diperlukan.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	8	9,9
SMA	45	55,6
SMK	8	9,9
SPK	7	8,7
Akademi	1	1,2
D3	10	12,3
S-1	2	2,4
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui bahwa pendidikan formal terakhir sebagian besar responden adalah SMA. Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Gunung Madu Plantations mayoritas pendidikan formal terakhir adalah SMA. PT Gunung Madu Plantations mempekerjakan mayoritas karyawan dengan pendidikan terakhir SMA karena perusahaan ini tidak terlalu membutuhkan keahlian khusus dalam pengoperasiannya.

6. Distribusi Responden Berdasarkan Suku Bangsa

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Suku Bangsa.

Suku Bangsa	Jumlah	Persentase (%)
Jawa	80	98,8
Palembang	1	1,2
Total	81	100

Sumber : Kuesioner, Data diolah 2010

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa suku bangsa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations mayoritas adalah Jawa. Hal ini dikarenakan sebagian besar masyarakat Lampung adalah transmigran dari Pulau Jawa.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada konsumen sebanyak 81 karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. Data tersebut kemudian dapat dikelompokkan berdasarkan skor jawaban responden dari setiap item pertanyaan untuk dihitung persentasenya. Variabel X nya terdiri dari X_1 = karakteristik pekerjaan, X_2 = dorongan berprestasi, X_3 = kesempatan berkembang, X_4 = tanggungjawab, dan X_5 = penghargaan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan

Responden penelitian ini telah memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang terkait dengan judul penelitian. Jawaban-jawaban tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel 13. Sikap responden mengenai Pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	23,5
Setuju	57	70,4
Ragu-Ragu	4	4,9
Tidak Setuju	1	1,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 13, mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 70,4% kalau dibutuhkan keterampilan dan keahlian dalam suatu pekerjaan. PT Gunung Madu Plantations membutuhkan orang-orang yang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dikarenakan demi keberhasilan perusahaan dan untuk mempertahankan keberadaan perusahaan ditengah persaingan perusahaan gula yang ada dilampung. Mayoritas karyawan *Services Business and Finance (SBF)* PT GMP memiliki usia >

40 tahun (71,7%) dengan tingkat pendidikan mayoritas lulusan SMA (55,6%). Hal ini menunjukkan walaupun karyawan SBF PT GMP dengan tingkat pendidikan mayoritas SMA mereka mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam setiap bidang yang mereka kerjakan, hal ini terlihat dari usia yang mereka miliki. Karena pada usia >40 tahun tentunya karyawan sudah mulai bekerja pada usia 18-19 tahun, sehingga pengalaman kerjanya sudah mencapai 21 tahun. Sementara yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4,9% dan yang menjawab tidak setuju hanya 1,2%, hal ini kemungkinan dikarenakan responden dalam menyelesaikan pekerjaannya merasa tidak perlu melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat.

Tabel 14. Sikap responden tentang identitas pekerjaan yang jelas.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	28,4
Setuju	53	65,4
Ragu-Ragu	5	6,2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 14, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 65,4% dan sangat setuju sebesar 28,4% bahwa identitas pekerjaan yang mereka miliki jelas. *Task Identity* (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan (Debenzo, 1999:111). Dengan pembagian dan pendelegasian tugas yang jelas maka akan diketahui tugas yang akan dikerjakan setiap harinya, sehingga tidak akan ada kasus saling perebutan atau perbenturan tugas antar karyawan. Oleh karena itu atasan harus memberikan perincian tugas yang jelas demi kelancaran dalam karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik

mungkin. Sementara responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 6,2%, hal ini berhubungan dengan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMP sebesar 9,9%, karena tingkat pemahaman seseorang bisa dilihat dari pendidikan yang telah ditempuh.

Tabel 15. Sikap responden adanya keberartian atau pengaruh dari pekerjaan yang dikerjakan.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	23,5
Setuju	55	67,9
Ragu-Ragu	6	7,4
Tidak Setuju	1	1,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 15, responden menyatakan setuju sebesar 67,9% dan sangat setuju sebesar 23,5%, ragu-ragu sebesar 7,4% dan tidak setuju sebesar 1,2% bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan pengaruh penting untuk sesama rekan kerjanya (lingkungan kerja). Dalam sebuah organisasi/perusahaan besar seperti PT Gunung Madu Plantations tentunya pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya saling berkaitan atau dengan kata lain akan memberikan pengaruh penting untuk lingkungan kerjanya. Sebagai contoh dalam *SBF* ada Divisi Pemasaran (Sales)/ Warehouse & Distribution (W & D) Divisi ini melakukan kegiatan pemasaran hasil produksi dari perusahaan ke konsumen, apabila ada konsumen yang membeli gula maka Divisi Pemasaran (Sales)/ Warehouse & Distribution (W & D) akan bekerja sama dalam masalah keuangan dengan Divisi Accounting & Treasure yang tugasnya melakukan pencatatan seluruh pengeluaran perusahaan (biaya operasional), penyusunan laporan, dan tugas lain dalam hal kebendaharaan. Dalam karakteristik karyawan *SBF* berdasarkan suku bangsa sebanyak 98,8% suku bangsanya adalah Jawa. Kesamaan suku bangsa yang dimiliki antar karyawan bisa memudahkan untuk lebih mempererat

hubungan rekan sekerja sehingga lingkungan kerja yang terjadi akan membuat untuk terciptanya pengaruh dari pekerjaan yang dilakukan lebih bermakna atau berarti.

Tabel 16. Sikap responden tentang adanya kebebasan, kemerdekaan, dan keleluasaan dalam bekerja.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	21
Setuju	54	66,7
Ragu-Ragu	8	9,9
Tidak Setuju	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 16, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 66,7% , sangat setuju sebesar 21%, ragu-ragu sebesar 9,9% dan tidak setuju sebesar 2,5% bahwa dalam bekerja mendapatkan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan. Kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan yang dimaksud adalah mereka dapat bekerja dengan sepenuh hati tanpa ada tuntutan dari atasan, akan tetapi hal ini masih berada dalam pengawasan atasan dari setiap Divisi, serta dalam mengatur pekerjaan dan menetapkan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila dalam bekerja terdapat ketegangan , ketakutan serta kekhawatiran tentunya pekerjaan yang diselesaikan tidak akan dapat optimal. Dengan adanya kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan dalam bekerja perusahaan mengharapkan para karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dalam karakteristik karyawan *SBF* selisih jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan hanya 1,4% sehingga untuk mendapatkan kebebasan, kemerdekaan dan kebijaksanaan dalam bekerja tidak ada perbedaannya. Dari segi usia karyawan *SBF* yang mayoritas >40 tahun sebanyak 71,7% tentunya mereka lebih meyakini bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan kebebasan secara substansial dibandingkan yang usia karyawan *SBF*

berkisar 20-30 tahun yang sebesar 17,2% atau karyawan *SBF* yang usianya 30-40 tahun sebesar 11,1%.

Tabel 17. Sikap responden mengenai karyawan mendapatkan hasil penilaian dari perusahaan.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	13	16
Setuju	54	66,7
Ragu-Ragu	14	17,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 17, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 66,7%, sangat setuju sebesar 16% dan ragu-ragu sebesar 17,3% bahwa karyawan mendapatkan hasil penilaian dari perusahaan. Setelah mereka menyelesaikan suatu pekerjaan tentunya perusahaan akan memberikan hasil penilaian sebagai tolak ukur keberhasilan dari para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Penilaian diberikan setiap per 1 Januari setiap tahunnya. Penilaian yang diberikan berupa abjad yaitu A, B, C, D. Untuk penilaian dengan abjad A maka hal ini diartikan bahwa karyawan akan naik ke jabatan yang lebih tinggi lagi (promosi), nilai B diartikan karyawan yang bekerja rajin, tidak pernah telat dalam masuk bekerja dan selalu pulang bekerja tepat waktu namun ada tuntutan dari pihak karyawan untuk naik jabatan. Penilaian C diberikan kepada karyawan yang rajin bekerja, tidak pernah telat dalam masuk bekerja dan selalu pulang bekerja tepat waktu namun tidak ada tuntutan dari pihak karyawan untuk naik jabatan, sedangkan nilai D diberikan kepada karyawan yang sering absen atau mangkir dari pekerjaannya dan sering terlambat dalam masuk kerja serta sering pulang bekerja mendahului waktu yang telah ditentukan. Dalam karakteristik karyawan berdasarkan status perkawinan yang mayoritas sudah menikah sebesar 95%

serta mempunyai jumlah tanggungan 1-3 orang sebesar 79% ada kemungkinan untuk menjawab ragu-ragu karena mereka tidak begitu mementingkan arti dari sebuah penilaian, bagi mereka diberikan gaji atau upah tepat pada waktunya sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari itu sudah lebih dari cukup.

2. Dorongan Berprestasi

Tabel 18. Sikap responden dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasan.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	26	32,1
Setuju	52	64,2
Ragu-Ragu	2	2,5
Tidak Setuju	1	1,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 18, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 64,2%, sangat setuju sebesar 32,1%, ragu-ragu sebesar 2,5% dan tidak setuju sebesar 1,2% bahwa dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasannya. Jika atasan memberikan perhatian kepada bawahan (karyawan) maka karyawan akan lebih terpacu dalam berprestasi. Motivasi dari atasan sangat berperan penting dalam kenyamanan karyawan saat bekerja, mereka akan merasa diperhatikan sehingga akan bekerja secara maksimal. Karyawan yang termotivasi mempunyai keinginan dan kemauan untuk menghadapi dan mengatasi rintangan-rintangan. Bagi banyak orang, motivasi diri sama dengan kerja keras, dan kerja keras akan membuahkan keberhasilan dan kepuasan pribadi. Dalam karakteristik karyawan *SBF* yang belum menikah sebesar 5%, hal ini bisa menjadi alasan untuk menjawab ragu-ragu dalam mendapatkan motivasi dari atasan, karena pada usia 20-30 tahun karyawan baru tersebut tentunya akan merasa butuh motivasi lebih dari atasan dalam bekerja karena pengalaman kerja

mereka sedikit. Ketika para karyawan semakin bertambah lanjut usianya maka semakin merasa cukup motivasi yang diberikan oleh atasan karena sesuai dengan pengalaman kerja yang mereka miliki telah cukup mewakili.

Tabel 19. Sikap responden tentang memiliki dorongan untuk berprestasi tinggi.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	21
Setuju	59	72,8
Ragu-Ragu	5	6,2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 19, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 72,8% bahwa dalam bekerja memiliki dorongan untuk berprestasi tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dorongan berprestasi penting demi memacu meningkatkan kreatifitas para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden menjawab sangat setuju sebesar 21%, ragu-ragu 6,2%. Adanya dorongan untuk berprestasi tinggi merupakan adanya suatu kekuatan dari dalam yang mempunyai tujuan tertentu dan berlangsung dari luar kesadaran kita. Dalam karakteristik karyawan *SBF* yang mayoritas pendidikan terakhirnya adalah SMA sebesar 55,6% dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan diri dari karyawan sangat baik, karena pengembangan diri bisa diukur dari tingkat pendidikan yang dicapai. Pengembangan diri merupakan proses yang harus terjadi di dalam diri sendiri, bukan orang lain. Artinya karyawan menciptakan kondisi baru di luar dengan melakukan perubahan di dalam diri sendiri.

3. Kesempatan Berkembang

Tabel 20. Sikap responden tentang semangat dan gairah kerja

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	21
Setuju	61	75,3
Ragu-Ragu	3	3,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 20, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 75,3% dan sangat setuju sebesar 21% bahwa dalam bekerja dibutuhkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Menurut Alex (2000:156) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak disebabkan oleh kegairahan kerja tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Sementara karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 3,7%, hal ini bisa saja disebabkan berdasarkan status perkawinan yang belum kawin sebesar 5%, karena pada masa belum menikah terkadang karyawan ragu-ragu tentang semangat dan gairah kerja yang mereka miliki, apakah semangat dan gairah kerja ada dalam diri mereka atau karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan. Dalam karakteristik karyawan *SBF* berdasarkan suku bangsa mayoritas suku bangsanya adalah Jawa sebesar 98,8%, dengan adanya kesamaan suku bangsa tersebut maka karyawan akan merasa ada semangat dan gairah kerja yang tinggi untuk selalu bekerja. Dengan naiknya semangat dan kegairahan kerja banyak sekali manfaat yang diperoleh perusahaan antara lain pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, absensi diperkecil, turnover karyawan dapat dikurangi.

Tabel 21. Sikap responden tentang adanya dorongan untuk mengembangkan diri

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	21
Setuju	61	75,3
Ragu-Ragu	3	3,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 21, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 75,3% bahwa adanya dorongan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan yang mereka kerjakan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21%. Eksploratif karena manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri baik secara fisik maupun psikis dan dikatakan potensial karena dalam diri manusia tersimpan sejumlah kemampuan bawaan yang dapat dikembangkan. Aktualisasi diri menurut peserta dapat menjadikan kerja yang lebih bersemangat karena hasil kerja merupakan bukti karya nyata dari kemampuan seorang staf. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 3,7%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, karyawan *SBF* yang pendidikan terakhirnya SMP sebesar 9,9%. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 22. Sikap responden tentang keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	25,9
Setuju	41	50,6
Ragu-Ragu	18	22,2
Tidak Setuju	1	1,2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 22, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 50,6% dan sangat setuju sebesar 25,9% tentang adanya keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Adanya keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi mengakibatkan karyawan harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan agar mampu bersaing yaitu karyawan dituntut untuk mempunyai *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), *ability* (kemampuan), yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan. Implementasi rencana karir memerlukan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2004:130). Oleh karena itu dalam suatu perusahaan para karyawan mengharapkan suatu kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang karyawan ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Sementara yang menjawab ragu-ragu sebesar 22,2% dan tidak setuju sebesar 1,2%. Dalam karakteristik karyawan *SBF* yang berusia 20-30 tahun sebesar 17,2%, secara usia karyawan ini belum mempunyai pengalaman kerja yang banyak hal ini mengindikasikan bahwa dalam pembentukan karir seorang karyawan harus belajar dari pengalaman kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Dari pengalaman-pengalaman inilah karyawan mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Tabel 23. Sikap responden tentang mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	26	32,1
Setuju	53	65,4
Ragu-Ragu	2	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 23, menjelaskan responden menyatakan setuju sebesar 65,4% dan sangat setuju sebesar 32,1% bahwa dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin atau semaksimal mungkin. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kesanggupan dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin seharusnya merupakan komitmen dari awal mereka bekerja di PT Gunung Madu Plantations, karena PT GMP hanya membutuhkan orang-orang yang dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu wewenang dan tanggung jawab, karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan metode yang lebih inovatif dan improfisasi tanpa ada tekanan yang berlebihan. Disamping itu, pemberian wewenang tersebut dianggap sebagai penghargaan tersendiri atas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara jawaban responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,5%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan *SBF* yang pendidikannya SMP (Sekolah Menengah Pertama) sebesar 9,9%, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sama dan bisa juga dilihat dari latar belakang pendidikan yang mereka

selesaikan. Hal ini yang membuat responden menjawab ragu-ragu apakah mereka telah menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Tabel 24. Sikap responden tentang adanya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	24,7
Setuju	55	67,9
Ragu-Ragu	6	7,4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 24, menyatakan setuju sebesar 67,9% dan sangat setuju sebesar 24,7% bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan keahlian yang mereka miliki. Perusahaan tentunya sudah memperhitungkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu karyawan tentunya tidak ingin mengecewakan harapan dari pimpinan yang telah memberikan kerjaan yang harus dapat diselesaikan sesuai dengan target dari perusahaan. Kerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan bertujuan untuk mencapai dari hasil kerja itu secara maksimal. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 7,4%. Berdasarkan karakteristik karyawan *SBF* berdasarkan status perkawinan yang belum menikah sebesar 5%, karena pada masa lajang biasanya seseorang akan merasa bebas sehingga akan merasa bahwa dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan hanya sekedar suatu kewajiban sehingga mereka menjawab ragu-ragu apakah mereka mendapat dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 25. Sikap responden tentang berani mengambil risiko.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	16	19,8
Setuju	46	56,8
Ragu-Ragu	15	18,5
Tidak Setuju	3	3,7
Sangat Tidak Setuju	1	1,2
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 25, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 56,8% mengenai mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 19,8%. Mengambil resiko sesuai dengan ketentuan terhadap pekerjaan yang diberikan memang diperlukan. Mengambil resiko akan menguntungkan bagi pihak perusahaan, karena pihak perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari para karyawan yang telah berani mengambil resiko demi kepentingan pekerjaan tersebut. Kesuksesan mencakup juga keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan. Mengambil resiko tidak berarti berspekulasi secara bodoh dan berperilaku tanpa tanggung jawab. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 18,5%, tidak setuju 3,7% dan sangat tidak setuju sebesar 1,2%. Dalam karakteristik responden berdasarkan umur 20-30 tahun sebanyak 17,2%. Pada usia 20-30 tahun karyawan *SBF* baru mulai bekerja sehingga belum mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Pengambilan resiko dalam bekerja sangat membutuhkan pengalaman kerja yang memadai karena dengan adanya pengalaman kerja yang memadai karyawan akan bisa memperhitungkan sejauh mana harus mengambil resiko.

5. Penghargaan

Tabel 26. Sikap responden tentang adanya penghargaan karena prestasi.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	24,7
Setuju	41	50,6
Ragu-Ragu	14	17,3
Tidak Setuju	6	7,4
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 26, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 50,6% bahwa adanya penghargaan karena prestasi yang dicapai. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 24,7%. Penghargaan dibutuhkan sebagai motivasi agar karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Adanya hak tentunya setelah melakukan kewajiban, hal ini yang diinginkan oleh karyawan setelah mereka meleakukan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaannya maka mereka menginginkan hak nya sebagai karyawan salah satunya berupa penghargaan. Karyawan akan bersaing secara sehat untuk mendapatkan penghargaan dengan memaksimalkan prestasi yang mereka miliki, mendapatkan penghargaan adalah sebuah kehormatan yang sangat luar biasa bagi para karyawan, bukan hanya di mata karyawan tetapi juga dimata masyarakat dan keluarga. Jika karyawan mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan itu. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 17,3%, tidak setuju sebesar 7,4%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan *SBF* yang pendidikanya SMP sebesar 9,9%. Untuk mencapai sebuah prestasi dibutuhkan tingkat intelegensi yang tinggi, hal inilah yang membuat responden menjawab ragu-

ragu dan tidak setuju bahwa responden belum pernah mendapatkan penghargaan karena prestasi yang mereka capai.

Tabel 27. Sikap responden tentang adanya penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	24,7
Setuju	41	50,6
Ragu-Ragu	14	17,3
Tidak Setuju	6	7,4
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 27, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 50,6% bahwa adanya penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 24,7%. Pimpinan tentunya memberikan target waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan kepada karyawan, akan tetapi apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target waktu yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan penghargaan. Penghargaan yang diberikan biasanya berupa tambahan uang gaji (lembur). Pihak perusahaan tidak akan merugi dengan hanya memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan diluar target, penghargaan tersebut bisa menjadi motivasi untuk para karyawan. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Adapun cara untuk dapat melangsungkan hidup adalah dengan meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya karena seorang karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 17,3% dan tidak

setuju sebesar 7,4%. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir karyawan *SBF* yang pendidikannya SMP sebesar 9,9%. Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (diluar target) dibutuhkan *skill* yang tinggi, hal inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target sehingga mereka belum pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

D. Kepuasan Kerja

Tabel 28. Sikap responden tentang kepuasan dengan pekerjaannya.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	23,5
Setuju	60	74,1
Ragu-Ragu	2	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 28, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 74,1% bahwa merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,5%. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dari diri karyawan yang menyatakan senang atau tidak senang dengan mana karyawan memandang pekerjaan yang dilakukannya (Mangkunegara, 2001:118). Kepuasan atas pekerjaan itu tidak selalu harus datang dari pekerjaan itu sendiri. Kepuasan atas pekerjaan itu bisa berasal dari bagaimana kita melihat dan melakukan pekerjaan itu sendiri. Responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,5%. Pada diri manusia ada perasaan tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah diraih, perasaan seperti inilah yang membuat responden menjawab ragu-ragu terhadap kepuasan pekerjaan yang dijalani saat ini. Sumber ketidakpuasan bisa diakibatkan oleh berbagai faktor. Di antaranya, konflik dengan teman kerja, konflik dengan atasan, gaji yang tidak sesuai,

tidak memiliki peralatan yang diperlukan untuk mencapai target, kurang kesempatan mendapat promosi, ketakutan kehilangan pekerjaan karena pengurangan, dan penghematan perusahaan.

Tabel 29. Sikap responden mengenai kenyamanan dalam pekerjaannya.

Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Setuju	25	30,9
Setuju	54	66,7
Ragu-Ragu	2	2,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	81	100

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 29, mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 66,7% bahwa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 30,9%. Apabila keadaan emosional diri karyawan telah nyaman artinya karyawan telah menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya. Untuk mendapatkan rasa nyaman tentunya hal ini tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri karyawan saja melainkan dari luar, seperti tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik serta cahaya yang terang. Tempat kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations sangat mendukung untuk terciptanya perasaan nyaman dalam diri karyawan seperti ruangan yang dilengkapi dengan AC (*Air Conditioner*), tempatnya bersih yang selalu dibersihkan setiap hari oleh petugas kebersihan, serta cahaya yang terang sehingga memberikan kenyamanan pada setiap karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations. Karyawan SBF PT GMP dimana antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya bisa saling menghormati, menghargai dan saling mengingatkan satu sama lain. Hal ini juga diperkuat dengan kesamaan suku bangsa dari para karyawan yang mayoritas bersuku Jawa sebesar 98,8%. Sementara responden yang menjawab ragu-ragu sebesar 2,5%. Perasaan

nyaman hanya bisa dirasakan dan dinilai oleh karyawan itu sendiri dan tidak bisa ditebak oleh orang lain, jawaban ragu-ragu bisa diakibatkan bahwa karyawan masih perlu penyesuaian ditempatnya bekerja saat ini.

E. Persentase Rata-Rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel

Tabel 30. Persentase Rata-Rata Jawaban Responden Berdasarkan Variabel

Keterangan	Karakteristik Pekerjaan (X1)	Dorongan Berprestasi (X2)	Kesempatan Berkembang (X3)	Tanggung Jawab (X4)	Penghargaan (X5)	Kepuasan Kerja (Y)
Sangat Setuju	21%	33,3%	21%	29,6%	29,6%	35,8%
Setuju	74,1%	64,2%	74,1%	59,3%	48,1%	64,2%
Ragu-Ragu	4,9%	2,5%	4,9%	11,1%	14,8%	0%
Tidak Setuju	0%	0%	0%	0%	7,4%	0%
Sangat Tidak Setuju	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber : Data diolah 2010, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 30 menunjukkan bahwa masing-masing variabel karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, penghargaan dan kepuasan kerja memiliki rata-rata jawaban pervariabel setuju dengan persentase jawaban untuk karakteristik pekerjaan sebesar 74,1%, dorongan berprestasi sebesar 64,2%, kesempatan berkembang 74,1%, tanggungjawab sebesar 59,3%, penghargaan sebesar 48,1%, dan kepuasan kerja sebesar 64,2%.

Untuk variabel karakteristik pekerjaan memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase sebesar 74,1%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21% dan ragu-ragu 4,9%. Untuk menaikkan kepuasan kerja pihak manajemen dapat memperhatikan hal – hal yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Pihak manajemen seyogyanya juga dapat memberikan otonomi atau

kebebasan dalam mengembangkan ketrampilan serta kemampuan pengurus pada pekerjaan yang dijalannya. Apabila pihak manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan maka diharapkan hasil pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif dan pekerjaan itu akan memotivasi untuk berusaha dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

Untuk dorongan berprestasi memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 64,2%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju 33,3% , dan ragu-ragu 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations dalam bekerja mendapatkan motivasi dari atasan serta mampu mengembangkan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang baru. Gibson,(2003:200) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara atasan dengan kepuasan kerja bawahan. Atasan yang efektif harus mampu memberikan pengarahan dalam usaha pekerja mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, atasan harus dapat mempengaruhi perilaku bawahannya baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan dukungan teknis dan sokongan pada perilaku akan memberikan kepuasan bagi karyawan, karena karyawan merasa adanya perhatian.

Variabel kesempatan berkembang memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 74,1%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21%, dan ragu-ragu 4,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations setuju memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang dikerjakan mendorong untuk lebih mengembangkan diri, serta karyawan menginginkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan prestasi yang dicapai. Pekerjaan yang menarik dan menantang akan membuat

karyawan termotivasi dan akan memacu mereka mengeluarkan ide-ide kreatif dan inovatif serta mendorong kemauan belajar terus menerus. Dan apabila pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan kebanggaan dan kepuasan tersendiri. Aktualisasi diri dapat menjadikan kerja yang lebih bersemangat karena hasil kerja merupakan bukti karya nyata dari kemampuan seorang karyawan.

Untuk variabel tanggungjawab memiliki rata-rata jawaban responden adalah setuju dengan persentase sebesar 59,3%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 29,6%, dan ragu-ragu 11,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations setuju bahwa karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta berani mengambil resiko sesuai ketentuan terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan diberi wewenang dan tanggung jawab, karyawan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan metode yang lebih inovatif dan improvisasi tanpa ada tekanan yang berlebihan. Disamping itu, pemberian wewenang tersebut dianggap sebagai penghargaan tersendiri atas kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel penghargaan memiliki rata-rata jawaban responden setuju dengan persentase 48,1%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 29,6%, ragu-ragu 14,8%, dan tidak setuju sebesar 7,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations yang tidak memperdulikan arti dari penghargaan hal ini terlihat dari adanya jawaban tidak setuju. Namun mayoritas karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations menyatakan setuju bahwa karyawan menerima penghargaan atas prestasi yang dicapai dan menerima penghargaan karena dapat menyelesaikan pekerjaan diluar target. Hubungan rekan

sekerja atau lingkungan kerja terdekat yang mempengaruhi situasi kerja dan akan berpengaruh pada kepuasan dan prestasi kerja. Rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sebaliknya apabila hubungan antar rekan sekerja berdampak negative bagi kepuasan kerja (Luthans, 2003:110).

Variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata jawaban reponden adalah setuju dengan presentase sebesar 64,2%. Rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebesar 35,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations telah mendapatkan kepuasan kerja, hal ini terlihat dari jawaban karyawan yang memilih sangat setuju dan setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya. Kepuasan karyawan merupakan suatu proses panjang dan berkesinambungan, dan di “pupuk” di sepanjang perjalanan hubungan (relationship) antara pihak perusahaan dengan karyawan. Mustahil rasanya karyawan akan loyal apabila sepanjang pengalamannya berinteraksi dengan perusahaan dia tidak merasakan pemenuhan kebutuhan dan keinginannya. Karyawan yang loyal dan produktif tentu tidak otomatis terjadi tanpa terbangunnya terlebih dahulu rasa kepuasan dari dalam diri karyawan, terhadap pekerjaannya serta aspek-aspek lainnya. Penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan demi tercapainya kepuasan, dimana hal tersebut akan membentuk komitmen dari karyawan terhadap perusahaan.

F. Hasil Analisis Data Statistik Inferensial

a. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat revalidasi atau kesahihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi dan sebaliknya. (Arikunto, 1993: 136). Uji validitas kuesioner dilakukan pada setiap sub variabel yang dimana tiap sub variabel terdiri dari beberapa item pertanyaan. Pengukuran validitas dilakukan dengan analisis korelasi *Produk Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kuesioner valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka kuesioner tidak valid

Untuk menentukan sebuah pertanyaan valid atau tidak, perlu diketahui r hitung yang kemudian dibandingkan dengan r tabel yang dapat dilihat pada lampiran 8, dimana jumlah sampel sebanyak 30 orang responden, dengan tingkat signifikansi 95% didapat angka r tabel sebesar 0,361. Dalam menguji validitas masing-masing sub variabel peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan bantuan SPSS 16. Seperti yang tercantum pada lampiran 3 dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data. Dengan bantuan program SPSS 16, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang mewakili variabel X berada pada tingkat signifikansi 0,05 %. Tingkat signifikansi yang sama didapatkan pula setelah uji validitas dilakukan terhadap masing masing item pertanyaan yang mewakili variabel Y. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 31 sebagai berikut:

Tabel 31. Hasil Pengujian Validitas

No. Item	R hitung	r tabel	Keputusan
18.	0,746	0,361	Valid
19.	0,680	0,361	Valid
20.	0,709	0,361	Valid
21.	0,652	0,361	Valid
22.	0,783	0,361	Valid
23.	0,783	0,361	Valid
24.	0,752	0,361	Valid
25.	0,597	0,361	Valid
26.	0,720	0,361	Valid
27.	0,720	0,361	Valid
28.	0,676	0,361	Valid
29.	0,660	0,361	Valid
30.	0,831	0,361	Valid
31.	0,704	0,361	Valid
32.	0,646	0,361	Valid
33.	0,847	0,361	Valid
34.	0,843	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2010, Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka kuesioner dinyatakan valid. Karena semua item valid maka semua pertanyaan dapat digunakan dalam penyebaran kuesioner untuk pengambilan data.

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 16. Peneliti melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X dan Y dari 30 kuesioner yang disebar kepada responden. Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh *Alpha Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Selanjutnya indeks reliabilitas diinterpretasikan dengan menggunakan interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan cukup atau tidak reliabel. Nilai interpretasi

reliabilitas dapat dilihat pada tabel 7, dilakukan uji reabilitas terhadap variabel X dan Y dengan bantuan SPSS 16, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 32. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha (r hitung)	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,873	Reliabel
Dorongan Berprestasi	0,670	Reliabel
Kesempatan Berkembang	0,694	Reliabel
Tanggungjawab	0,627	Reliabel
Penghargaan	0,864	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,824	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2010, Lampiran 4

Hasil perhitungan yang tertera pada tabel 32 diatas menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah reliabel. Oleh karena berdasarkan uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel seluruh item pertanyaannya, maka item pertanyaan ini dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan (X_1), dorongan berprestasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3), tanggungjawab (X_4), dan penghargaan (X_5) secara bersama-sama pada kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations. Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS 16 lampiran 7 pada *coefficient*.

Berdasarkan lampiran 7 maka hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 33. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda X1, X2, X3, X4, X5 pada Y

Variabel	Koefisien
A	0,257
b ₁	0,047
b ₂	0,544
b ₃	0,097
b ₄	0,089
b ₅	0,051

Sumber: Data diolah 2010, Lampiran 7

Model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y' = 0,257 + 0,047 X_1 + 0,544 X_2 + 0,097 X_3 + 0,089 X_4 + 0,051 X_5$$

Model regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,257; artinya jika tidak ada semua variabel independen karakteristik pekerjaan (X_1), dorongan berprestasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3), tanggungjawab (X_4), dan penghargaan (X_5), maka kepuasan kerja (Y') nilainya adalah 0,257.
- Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,047; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,047. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- Koefisien regresi variabel dorongan berprestasi (X_2) sebesar 0,544; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan dorongan berprestasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,544.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara dorongan berprestasi dengan kepuasan kerja, yaitu semakin kuat maka semakin tinggi kepuasan kerja.

- d. Koefisien regresi variabel kesempatan berkembang (X_3) sebesar 0,097; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,097. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesempatan berkembang dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar kesempatan berkembang maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- e. Koefisien regresi variabel tanggungjawab (X_4) sebesar 0,089; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan tanggungjawab mengalami kenaikan 1 unit, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,089. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara tanggungjawab dengan kepuasan kerja, semakin besar tanggungjawab maka semakin tinggi kepuasan kerja.
- f. Koefisien regresi variabel penghargaan (X_5) sebesar 0,051; artinya jika variabel independen lain nilainya 0 dan penghargaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,051. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara penghargaan dengan kepuasan kerja, yaitu semakin besar penghargaan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

c. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang berguna untuk menguji apakah residual modal regresi memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang terlampir pada Lampiran 8, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian melalui uji statistik Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut. Apabila:

$d < dL$ = ada autokorelasi positif

$d > 4 - dL$ = ada autokorelasi negatif

$dU < d < 4 - dU$ = tidak ada autokorelasi

$dL < d < dU$ = tidak dapat disimpulkan

$(4 - dU) < d < (4 - dL)$ = tidak dapat disimpulkan

Dari hasil perhitungan pada lampiran 7 pada *model summary*, diperoleh bahwa nilai $d = 2,127$ sedangkan nilai batas pada tabel Durbin Watson, dengan $\alpha=5\%$, $n=80$ dan $k=5$ diperoleh $dL= 1,624$ dan $dU= 1,364$. Dengan demikian nilai d terletak di antara dU dan $4-dU$ atau $(dU < d < 4-dU)$, yaitu nilai $2,127$ terletak di antara $1,364$ dan $4-1,364=2,636$ atau $(1,364 < 2,127 < 2,636)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* untuk melihat pola tertentu pada grafik. Pemeriksaan terhadap asumsi ini dilakukan melalui plot antara *Regression Studentized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*. Jika plot data menyebar acak dengan ragam (variens) konstan dan tidak terpola, diduga ragam konstan (homoskedastisitas). Tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang melebar, kemudian menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi. Hasil uji asumsi ini ditampilkan pada lampiran 7. Dari gambar pada lampiran 9 tersebut dapat diketahui bahwa plot tidak mengikuti suatu

pola tertentu dan secara konstan berada di sekitar nilai tengah nol. Hal ini berarti tidak memenuhi asumsi heterokedasitas pada model regresi dan terjadi homokedasitas sehingga model regresi layak dipakai.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel dalam model regresi (Priyatno, 2008: 39). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dalam Priyatno (2008: 39), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 34. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik pekerjaan	0,453	2,208
Dorongan berprestasi	0,494	2,025
Kesempatan berkembang	0,419	2,384
Tanggungjawab	0,303	3,304
Penghargaan	0,626	1,598

Sumber: Data Diolah 2010, Lampiran 7

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor (VIF)* kelima variabel, yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 2,208, dorongan berprestasi sebesar 2,205, kesempatan berkembang sebesar 2,384, tanggungjawab sebesar 3,304, dan penghargaan sebesar 1,598 lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

d. Uji Hipotesis

1. Uji R^2

Berdasarkan hasil uji yang terlampir pada lampiran pada bagian model summary didapat angka R sebesar 0,944. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel 4 angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kelima variabel independennya adalah sangat kuat. Angka R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,891 hal ini berarti 89,1% variasi variabel independen yang digunakan dalam model karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan mampu menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti upah, prosedur perusahaan, keamanan kerja, kondisi kerja dan status.

2. Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji t. Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 35. Perhitungan Uji t

Variabel yang Dicari Korelasinya	t Hitung	t Tabel	Keterangan
X1(karakteristik pekerjaan)	2.176	1,992	Ho ditolak
X2(dorongan berprestasi)	10.975		Ho ditolak
X3(kesempatan berkembang)	2.619		Ho ditolak
X4(tanggung jawab)	2.252		Ho ditolak
X5(penghargaan)	2.005		Ho ditolak

Sumber: Data Diolah 2010, Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2.176, 10.975, 2.619, 2.252, 2.005 hasil pengujian masing-masing faktor dengan tingkat kepercayaan (α) = 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $81-5-1=75$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 1,992.

a) Uji pengaruh X_1 Terhadap Y

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H_0 : Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

H_a : Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Variabel X_1 (karakteristik pekerjaan) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,167 > 1,992$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (karakteristik pekerjaan) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_1 (karakteristik pekerjaan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_1 adalah 0,123 yang ditunjukkan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta).

b) Uji pengaruh X_2 Terhadap Y

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H_0 : Dorongan berprestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

H_a : Dorongan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Untuk variabel X_2 (dorongan berprestasi) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $10,975 > 1,992$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X_2 (dorongan berprestasi) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_2 (dorongan berprestasi) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_2 adalah 0,596 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta).

c) Uji pengaruh X_3 Terhadap Y

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t . Hipotesis yang ditawarkan:

H_0 : Kesempatan berkembang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

H_a : Kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Variabel X_3 (kesempatan berkembang) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,619 > 1,992$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X_3 (kesempatan berkembang) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_3 (kesempatan berkembang) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_3 adalah 0,154 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta).

d) Uji pengaruh X_4 Terhadap Y

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H_0 : Tanggungjawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

H_a : Tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Variabel X_4 (tanggungjawab) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,252 > 1,992$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X_4 (tanggungjawab) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_4 (tanggungjawab) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_4 adalah 0,156 yang ditunjukan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta).

e) Uji pengaruh X_5 Terhadap Y

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji t. Hipotesis yang ditawarkan:

H_0 : Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

H_a : Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Variabel X_5 (penghargaan) menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2,005 > 1,992$ maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara X_5 (penghargaan) dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial X_5 (penghargaan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. Besarnya dominansi oleh X_5 adalah 0,097 yang ditunjukkan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta).

3. Uji F

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 36. Perhitungan Uji F

Variabel yang Dicari Korelasinya	F Hitung	F Tabel	Keterangan
Pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 Terhadap Y	122,514	2,492	Ho ditolak

Sumber: Data Diolah 2010, Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji yang dapat dilihat pada hasil perhitungan regresi, hasil perhitungan melalui uji F diperoleh F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 sebesar 122,514 dan nilai F tabel sebesar 2,492. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT Gunung Madu Plantations.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 2,176 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,176 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT GMP. Mayoritas responden dari kelima item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 74,1%, sangat setuju sebesar 21%, dan ragu-ragu sebesar 4,9%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_1 adalah 0,123 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,047, artinya setiap variabel karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,047.

Hasil pengujian secara parsial pada masing-masing variabel bebas yaitu variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan karena faktor karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang perlu dipahami dan disesuaikan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal (Gibson, 2003:204). Oleh karena itu, faktor karakteristik pekerjaan sangat penting sekali jika selalu mendapat perhatian pimpinan, di samping itu juga dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk memahami pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah nantinya mampu mengembangkan diri di dalam melakukan tugas-tugas yang sudah menjadi pekerjaan rutin bahkan mampu menyelesaikan masalah tanpa ada kesulitan. Kondisi ini didukung oleh Mangkunegara (2001:118) mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja yang baik serta

tidak membebani pekerjaan atau sesuai dengan bidangnya untuk mengemukakan ide-ide dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong.

Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogilianto (2008) melalui uji parsial yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya. Hasil yang berpengaruh signifikan karena faktor karakteristik pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian serta mampu pengembangan atas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat dan lancar.

2. Pengaruh Dorongan Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel dorongan berprestasi sebesar 10,975 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($10,975 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa dorongan berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT GMP. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 64,2%, sangat setuju sebesar 33,3%, dan ragu-ragu sebesar 2,5%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa dorongan berprestasi merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_2 adalah 0,596 yang ditunjukkan oleh nilai *standarized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel kesempatan berkembang (X_2) sebesar 0,544 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544.

Hasil penelitian variabel dorongan berprestasi, menunjukkan bahwa variabel dorongan berprestasi sangat dibutuhkan sekali bagi karyawan terutama untuk memperoleh meningkatkan kemampuan yang dimiliki, mempunyai tujuan yang diinginkan, serta memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Robbins (2008:182) menyatakan “dorongan berprestasi merupakan kontribusi karyawan atas dorongan dari pimpinan untuk melakukan aktivitas yang lebih baik dalam menunjang tujuan perusahaan”.

Akan tetapi, keinginan karyawan di dalam meningkatkan kepuasan kerja tentu juga ada hal-hal yang sudah dipertimbangkan oleh pimpinan. Setidaknya pimpinan harus lebih banyak memberi kesempatan atau mengikutikan bawahannya untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai pelatihan-pelatihan baik pelatihan atau training di dalam perusahaan sendiri maupun di luar perusahaan, sehingga harapan pimpinan maupun karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah sama-sama terkait demi melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bebannya. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogilianto (2008) melalui uji parsial yang menyatakan bahwa variabel dorongan berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya.

3. Pengaruh Kesempatan Berkembang Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung untuk variabel kesempatan berkembang sebesar 2,619 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,619 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan berkembang secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT GMP. Mayoritas responden dari kelima

item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 74,1%, sangat setuju sebesar 21%, dan ragu-ragu sebesar 4,9%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa kesempatan berkembang merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_3 adalah 0,154 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel kesempatan berkembang (X_3) sebesar 0,097 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,097.

Hasil analisis pengujian variabel ketiga menunjukkan bahwa variabel kesempatan berkembang mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan dari hasil tersebut ditunjukkan dengan hasil yang positif, berarti variabel kesempatan berkembang dipandang sangat baik sekali bagi seseorang atau karyawan untuk menunjukkan semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi, sehingga para karyawan bisa memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan aktivitas yang dilakukan, karena karyawan juga mempertimbangkan kondisi atau peluang yang ada dilapangan untuk bisa menempatkan diri pada posisi yang lebih baik, disamping itu kesempatan untuk berkembang merupakan suatu konsep yang bisa dipikirkan ke depan dan mampu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang lebih nyaman untuk menempati kedudukan yang lebih baik, sehingga hasil penelitian ini membuktikan adanya variabel kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.

Hal ini didukung oleh pendapat Gibson (2003:204), dimana karyawan mampu menunjukkan prestasinya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan penempatan jabatan yang lebih tinggi. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogilianto (2008) melalui uji parsial yang menyatakan bahwa variabel kesempatan berkembang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya.

4. Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kepuasan Kerja

Tanggungjawab menurut hasil perhitungan diperoleh nilai uji t sebesar 2,252 dan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($2,252 > 1,992$) dengan signifikansi lebih dari 0,027, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT GMP. Mayoritas responden dari ketiga item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 59,3%, sangat setuju sebesar 29,6%, dan ragu-ragu sebesar 11,1%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa tanggungjawab merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_4 adalah 0,156 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel tanggungjawab (X_4) sebesar 0,089 artinya setiap variabel tanggungjawab mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,089.

Hasil analisis pengujian variabel keempat menunjukkan besarnya pengaruh variabel tanggungjawab mampu menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Jika pimpinan dan organisasi memang mengharapkan adanya peningkatan tanggungjawab karyawan atas tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, maka pimpinan perlu mempertimbangkan kembali atas harapan yang diinginkan oleh karyawan tersebut, tetapi di sisi lain tanggungjawab merupakan suatu amanah yang diemban karyawan, sejak karyawan melakukan kegiatan maupun aktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Atas dasar itulah maka variabel tanggungjawab ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah, meskipun hanya berbeda arah tanggapan yang digunakan sebagai memotivasi kerja karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerjanya setelah mendapat kesempatan maupun harapan yang sesuai dengan tujuannya.

Tanggungjawab merupakan kewajiban dari karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tanpa melibatkan orang lain (Luthans, 2003:114). Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogilianto (2008) melalui uji parsial yang menyatakan bahwa tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya. Dari hasil penelitian Hartanti (2003) diketahui bahwa faktor-faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja pada kayawati Asuransi Bumiputra di Ngawi adalah rasa tanggungjawab (*responsibility*) dengan besar prosentase 31,9%.

5. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel penghargaan menurut hasil perhitungan diperoleh nilai uji t sebesar 2,005 dan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel ($2,005 > 1,992$) dengan signifikansi lebih dari 0,049, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan secara parsial

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SBF PT GMP. Mayoritas responden dari kedua item pertanyaan memberikan jawaban bervariasi. Rata-rata responden yang menyatakan setuju 48,1%, sangat setuju sebesar 29,6%, ragu-ragu sebesar 14,8%, dan tidak setuju 7,4%. Berdasarkan rata-rata jawaban responden dapat disimpulkan bahwa rata-rata mereka menyatakan setuju bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Besarnya dominansi oleh X_5 adalah 0,097 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta). Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dalam variabel penghargaan (X_5) sebesar 0,051 artinya setiap variabel kesempatan berkembang mengalami kenaikan 1 nilai, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,051.

Hasil analisis pengujian variabel kelima menunjukkan besarnya pengaruh variabel penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penghargaan sangat dibutuhkan dan penting sekali digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah akan termotivasi dalam meningkatkan kepuasannya apabila terdapat harapan atau penilaian atas prestasi yang tinggi untuk mendapat perhatian dan penilaian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, berarti variabel penghargaan mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya setelah karyawan tersebut mendapat motivasi pimpinan.

Hal ini didukung oleh pendapat dari Gibson (2003:205) bahwa penghargaan merupakan kebutuhan yang dikaitkan dengan pengakuan, yang diperoleh atas prestasi yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau pekerjaan. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogilianto

(2008) melalui uji parsial yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Injaplast Surabaya.

6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dorongan Berprestasi, Kesempatan Berkembang, Tanggungjawab, dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan melalui uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, dan penghargaan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif ini menandakan adanya kemampuan karyawan dalam mendukung dan mewujudkan potensi berbagai aktivitas kerja karena tipe pekerjaan yang diberikan merupakan sifat dari tugas karyawan terhadap kemampuan, macam tugas maupun tingkat kepuasan yang diinginkan. Pengaruh dorongan berprestasi yang positif sangat membantu sekali dalam pencapaian kepuasan karyawan karena karyawan cenderung memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi pula.

Kesempatan berkembang menunjukkan adanya keinginan karyawan untuk mendapat bagian dari identitas karier karyawan yang mampu menciptakan suasana kerja, mendorong, mendukung dan mempertahankan pandangan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena perusahaan menjadikan lebih berkembang dan menantang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Pengaruh positif tanggungjawab menunjukkan kemampuan karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebutuhan

penghargaan menjadikan suatu harapan dan keinginan karyawan untuk mendapat pujian dan respon positif atas hasil kerja yang dilakukan mampu memenuhi pemuas kebutuhannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yogilianto (2008) yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Injaplast Surabaya. Hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan, dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, tanggungjawab dan penghargaan. Sementara penelitian Hartati (2003) faktor-faktor yang dominan terhadap kepuasan kerja pada kayawati Asuransi Bumiputra di Ngawi adalah rasa tanggungjawab (*responsibility*) dengan besar presentase 31,9%.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan (X_1), dorongan berprestasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3), tanggungjawab (X_4), dan penghargaan (X_5) masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.
2. Karakteristik pekerjaan (X_1), dorongan berprestasi (X_2), kesempatan berkembang (X_3), tanggungjawab (X_4), penghargaan (X_5) masing-masing secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Besarnya sumbangan pembentukan r^2 oleh variabel berturut-turut adalah pada variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0,123 disusul oleh dorongan berprestasi (X_2) sebesar 0,596 kemudian kesempatan berkembang (X_3) sebesar 0,154, tanggungjawab (X_4) sebesar 0,156 dan penghargaan (X_5) sebesar 0,097 yang ditunjukkan oleh nilai *standardized coefficients* (Beta). Berdasarkan data tersebut maka variabel dorongan berprestasi berpengaruh paling dominan terhadap maka kepuasan kerja karyawan *Services Business and Finance* (SBF) PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diketahui bahwa adanya dorongan berprestasi melalui pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja.

B. SARAN

Beberapa saran dan pertimbangan dalam penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel dorongan berprestasi memiliki pengaruh yang paling dominan, namun berdasarkan jawaban dari para karyawan *Services Business and Finance* (SBF) *Department* PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah masih ada yang menjawab setuju, oleh karena itu merupakan tugas dari para atasan untuk lebih memberikan motivasi lagi terhadap karyawan bulanan *Services Business and Finance* (SBF) *Department* PT Gunung Madu Plantations Lampung Tengah.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel penghargaan sebaiknya perlu lebih diperhatikan lagi dalam masalah penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah mereka raih dan mendapatkan penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target untuk karyawan Bulanan *Services Business and Finance* (SBF) *Department* Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Swarsini. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Effendi dan Praja. 1999. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gibson, Ivancevich. Donnely. 2003. *Organisasi* (Edisi Kedelapan). Ahli Bahasa Djakasih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Diterjemahkan oleh Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFEE .
- Hartati, D. *Faktor-Faktor Yang Dominan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawati Asuransi Bumiputra Di Ngawi*. 2003. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kartono, Wardhoyo. N. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali Press.
- Luthans, Fred. 2003. *Organization Behavior*, Englewood Cliff, New Jersey:Prentice-Hall. Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFEE.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Nurgiyantoro dan Bambang. Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE Yogyakarta.
- Ranupandjojo, Heidjarchman dan Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFEE UGM.
- Robbins, Stephen P .2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Priyatno, Duwi. 2008, *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Mediakom.
- Santoso, Singgih. 2000. *Menguasai Statistik Diera Informasi dengan SPSS 15*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Singarimbun, M dan Sofyan E. 1997. *Metode Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta.
- Umar, H. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Unila. 2009. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung*. Universitas Lampung.
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. (Moh. Ya'kup Suyudi & Eno Syafrudin, Trans). Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Wibisono, Dermawan. 2000. *Riset Bisnis*. BPF. Yogyakarta.
- Yogilianto. *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Injaplast Surabaya*. 2008. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Yuri, P. Angelina. 2009. Analisis Teori Kepuasan Kerja. <http://angel.crysta-corp.com/>

LAMPIRAN

**DAFTAR PERNYATAAN MENGENAI FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BULANAN SBF PT GUNUNG MADU PLANTATIONS
LAMPUNG TENGAH**

Identitas Peneliti

Nama : Riski Rahayu Wiranegari
Status : Mahasiswi Ilmu Administrasi Bisnis
NPM : 0616051011

Identitas Responden

Nama :
Umur :
Jenis kelamin :
Status : (Kawin/Belum Kawin)
Suku Bangsa :
Pendidikan Terakhir :
Jumlah Tanggungan :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada salah satu jawaban yang Anda anggap sesuai dengan pernyataan di bawah ini.

Keterangan Pilihan Jawaban

1	SS : Sangat Setuju
2	S : Setuju
3	RG : Ragu-Ragu
4	TS : Tidak Setuju
5	STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan SBF (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan Saya saat ini.					
2.	Saya menemukan kenyamanan dalam pekerjaan Saya.					

B. Variabel Karakteristik Pekerjaan/Pekerjaan Itu Sendiri (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Pekerjaan Saya membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian.					
2.	Identitas pekerjaan Saya jelas sehingga Saya mengerti apa yang harus Saya kerjakan.					
3.	Adanya pengaruh atau keberartian dari pekerjaan yang Saya lakukan untuk lingkungan kerja Saya.					
4.	Saya mendapatkan kebebasan, kemerdekaan, dan kebijaksanaan dalam bekerja.					
5.	Saya mendapatkan penilaian dari perusahaan atas pekerjaan yang sudah Saya kerjakan.					

C. Variabel Dorongan Berprestasi (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya mendapatkan motivasi dari atasan dalam bekerja.					
2.	Pekerjaan Saya mendorong untuk lebih berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

D. Variabel Kesempatan Berkembang (X_3)

No	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------

		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya mampu mengembangkan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang baru.					
3.	Saya menginginkan adanya penempatan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan prestasi Saya.					

E. Variabel Tanggung Jawab (X_4)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya berani mengambil resiko sesuai ketentuan terhadap pekerjaan yang diberikan.					

F. Variabel Penghargaan (X_5)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya menerima penghargaan atas prestasi yang dicapai.					
2.	Saya menerima penghargaan karena menyelesaikan pekerjaan diluar target.					

Lampiran 3: Validitas

Correlations X1 (Karakteristik Pekerjaan)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	totalx1
item1	Pearson Correlation	1	.581**	.796**	.520**	.644**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.581**	1	.561**	.667**	.444*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.796**	.561**	1	.570**	.668**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.520**	.667**	.570**	1	.381*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001		.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.644**	.444*	.668**	.381*	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.038		.000
	N	30	30	30	30	30	30
totalx1	Pearson Correlation	.863**	.795**	.880**	.772**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations X2 (Dorongan Berprestasi)

Correlations

		item1	item2	totalx2
item1	Pearson Correlation	1	.504**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000
	N	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.504**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000
	N	30	30	30
totalx2	Pearson Correlation	.862**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

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

Correlations X3 (Kesempatan Berkembang)

Correlations

		item1	item2	item3	totalx3
item1	Pearson Correlation	1	.689**	.418*	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.689**	1	.480**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.418*	.480**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.021	.007		.000
	N	30	30	30	30
totalx3	Pearson Correlation	.766**	.813**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations X4 (Tanggungjawab)

Correlations

		item1	item2	item3	totalx4
item1	Pearson Correlation	1	.528**	.458*	.739**
	Sig. (2-tailed)		.003	.011	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.528**	1	.384*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.003		.036	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.458*	.384*	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.011	.036		.000
	N	30	30	30	30
totalx4	Pearson Correlation	.739**	.727**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

Correlations X5 (Penghargaan)

Correlations

		item1	item2	totalx5
item1	Pearson Correlation	1	.765**	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.765**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
totalx5	Pearson Correlation	.946**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Correlations Y (Kepuasan Kerja)

Correlations

		item1	item2	totaly
item1	Pearson Correlation	1	.704**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.704**	1	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
totaly	Pearson Correlation	.931**	.915**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Lampiran 4: Reliability

Reliability X1 (Karakteristik Pekerjaan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	5

Reliability X2 (Dorongan Berprestasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	2

Reliability X3 (Kesempatan Berkembang)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	3

Reliability X4 (Tanggungjawab)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	3

Reliability X5 (Penghargaan)

Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	2

Reliability Y (Kepuasan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	2

Lampiran 5: Frequency

Frequency Table X1 (Karakteristik Pekerjaan)

Item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	4	4.9	4.9	6.2
	4	57	70.4	70.4	76.5
	5	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	53	65.4	65.4	71.6
	5	23	28.4	28.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	6	7.4	7.4	8.6
	4	55	67.9	67.9	76.5
	5	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	8	9.9	9.9	12.3
	4	54	66.7	66.7	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	17.3	17.3	17.3
	4	54	66.7	66.7	84.0
	5	13	16.0	16.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table X2 (Dorongan Berprestasi)

Item.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	2	2.5	2.5	3.7
	4	52	64.2	64.2	67.9
	5	26	32.1	32.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.2	6.2	6.2
	4	59	72.8	72.8	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table X3 (Dorongan Berprestasi)

Item.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.7	3.7	3.7
	4	61	75.3	75.3	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item .2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.7	3.7	3.7
	4	61	75.3	75.3	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2

3	18	22.2	22.2	23.5
4	41	50.6	50.6	74.1
5	21	25.9	25.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table X4 (Tanggungjawab)

Item.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	53	65.4	65.4	67.9
	5	26	32.1	32.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.4	7.4	7.4
	4	55	67.9	67.9	75.3
	5	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	3	3.7	3.7	4.9
	3	15	18.5	18.5	23.5
	4	46	56.8	56.8	80.2
	5	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table X5 (Penghargaan)

item.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.4	7.4	7.4
	3	14	17.3	17.3	24.7
	4	41	50.6	50.6	75.3
	5	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.9	9.9	9.9
	3	22	27.2	27.2	37.0
	4	36	44.4	44.4	81.5
	5	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Frequency Table Y (Kepuasan Kerja)

Item.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	60	74.1	74.1	76.5
	5	19	23.5	23.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Item.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	54	66.7	66.7	69.1
	5	25	30.9	30.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 6: Frekuensi Rata-Rata Variabel

Frequencies

Statistics

		KarakteristikPekerjaan	DoronganBerprestasi	KesempatanBerkembang	Tanggungjawab	Penghargaan	Kepuasan
N	Valid	81	81	81	81	81	
	Missing	0	0	0	0	0	

Karakteristik Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.9	4.9	4.9
	4	60	74.1	74.1	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Dorongan Berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.5	2.5	2.5
	4	52	64.2	64.2	66.7
	5	27	33.3	33.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kesempatan Berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	4.9	4.9	4.9
	4	60	74.1	74.1	79.0
	5	17	21.0	21.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.1	11.1	11.1
	4	48	59.3	59.3	70.4
	5	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	7.4	7.4	7.4
	3	12	14.8	14.8	22.2
	4	39	48.1	48.1	70.4
	5	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	52	64.2	64.2	64.2
	5	29	35.8	35.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 7. UJI REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerjakaryawan	8.4938	.85328	81
karakteristik pekerjaan	20.5679	2.24131	81
dorongan berprestasi	8.4198	.93360	81
kesempatan berkembang	12.3580	1.36298	81
Tanggung jawab	12.3704	1.49536	81
Penghargaan	7.6420	1.60708	81

Correlations

		kepuasan kerjakaryawan	Karakteristik pekerjaan	dorongan berprestasi	kesempatan berkembang	Tanggung jawab	penghargaan
Pearson Correlation	kepuasan kerjakaryawan	1.000	.740	.882	.695	.746	.523
	karakteristik pekerjaan	.740	1.000	.673	.501	.630	.418
	dorongan berprestasi	.882	.673	1.000	.529	.568	.343
	kesempatan berkembang	.695	.501	.529	1.000	.750	.487
	tanggung jawab	.746	.630	.568	.750	1.000	.607
	penghargaan	.523	.418	.343	.487	.607	1.000
Sig. (1-tailed)	kepuasan kerjakaryawan	.	.000	.000	.000	.000	.000
	karakteristik pekerjaan	.000	.	.000	.000	.000	.000
	dorongan berprestasi	.000	.000	.	.000	.000	.001
	kesempatan berkembang	.000	.000	.000	.	.000	.000
	tanggung jawab	.000	.000	.000	.000	.	.000
	penghargaan	.000	.000	.001	.000	.000	.
N	kepuasan kerjakaryawan	81	81	81	81	81	81
	karakteristik pekerjaan	81	81	81	81	81	81
	dorongan berprestasi	81	81	81	81	81	81
	kesempatan berkembang	81	81	81	81	81	81
	tanggung jawab	81	81	81	81	81	81
		81	1	81	81	81	81

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	penghargaan, doronganberpres tasi, kesempatanberk embang, karakteristikpeke rjaan, tanggungjawab ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kepuasankerjakaryawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.893	5	10.379	122.514	.000 ^a
	Residual	6.354	75	.085		
	Total	58.247	80			

a. Predictors: (Constant), penghargaan, doronganberprestasi,
kesempatanberkembang, karakteristikpekerjaan, tanggungjawab

b. Dependent Variable: kepuasankerjakaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigen value	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	karakteristik pekerjaan	Dorongan berprestasi	Kesempatan berkembang	Tanggung jawab	Penghargaan
1	1	5.953	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.027	14.886	.03	.01	.01	.00	.00	.76
	3	.007	29.387	.00	.16	.16	.30	.10	.09
	4	.007	29.882	.88	.05	.08	.01	.07	.09
	5	.004	38.448	.01	.49	.67	.07	.11	.04
	6	.003	46.899	.08	.30	.08	.62	.71	.02

a. Dependent Variable:
kepuasankerjakaryawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.8780	10.1212	8.4938	.80540	81
Residual	-.50940	1.07394	.00000	.28181	81
Std. Predicted Value	-2.006	2.021	.000	1.000	81
Std. Residual	-1.750	3.690	.000	.968	81

a. Dependent Variable: kepuasanjerjakaryawan

Autokorelasi

Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.891	.884	29106	2.127

a. Predictors: (Constant), penghargaan, doronganberprestasi, kesempatanberkembang, karakteristikpekerjaan, tanggungjawab

b. Dependent Variable: kepuasanjerjakaryawan

Multikolinearitas

Coefficients^a

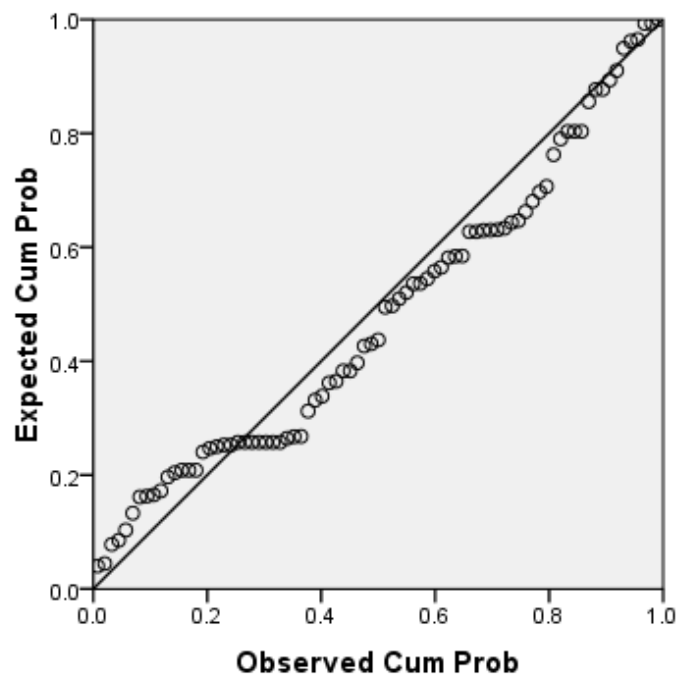
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.257			.354	
	karakteristikpekerjaan	.047	.022	.123	2.176	.033	.453	2.208
	doronganberprestasi	.544	.050	.596	10.975	.000	.494	2.025
	kesempatanberkembang	.097	.037	.154	2.619	.011	.419	2.384
	tanggungjawab	.089	.040	.156	2.252	.027	.303	3.304
	penghargaan	.051	.026	.097	2.005	.049	.626	1.598

a. Dependent Variable: kepuasanjerjakaryawan

Lampiran 8. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

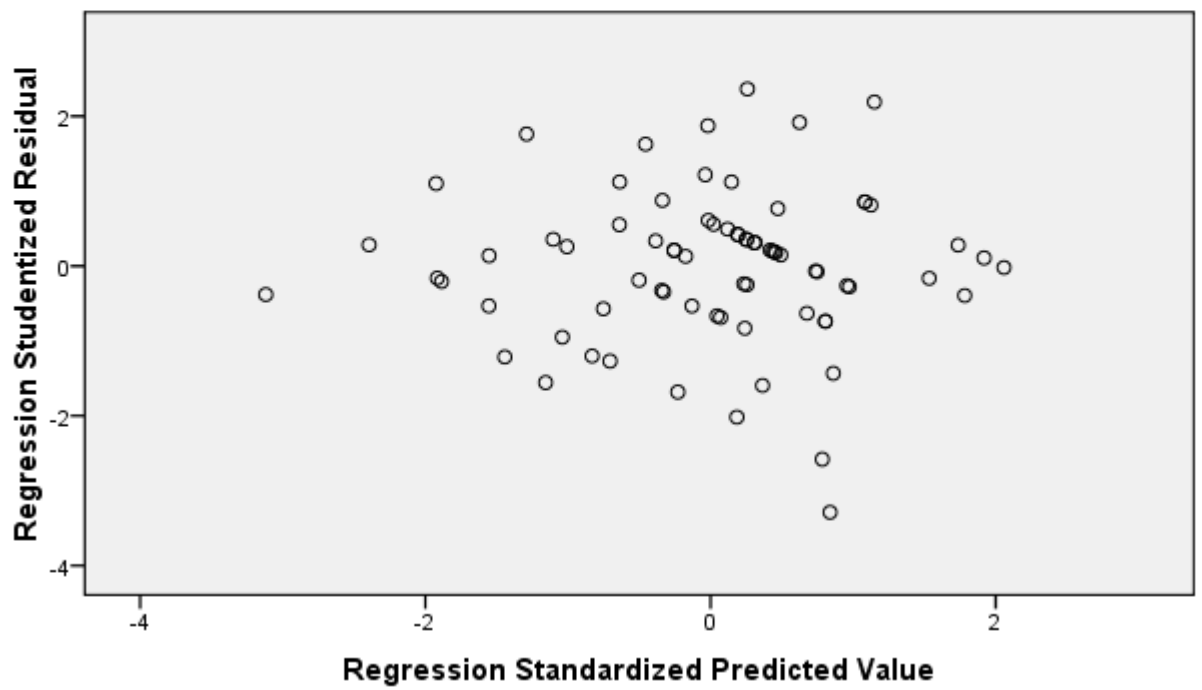
Dependent Variable: kepuasankerjakaryawan



Lampiran 9. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 10: Tabel Harga Kritis dari r *Product Moment*

n	Selang Kepercayaan		n	Selang Kepercayaan		n	Selang Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%
3	0,997	1,000	51	0,276	0,358	99	0,198	0,258
4	0,950	0,990	52	0,273	0,354	100	0,197	0,256
5	0,878	0,959	53	0,271	0,351	101	0,196	0,255
6	0,811	0,917	54	0,268	0,348	102	0,195	0,254
7	0,754	0,875	55	0,266	0,345	103	0,194	0,253
8	0,707	0,834	56	0,263	0,341	104	0,193	0,252
9	0,666	0,798	57	0,261	0,339	105	0,192	0,250
10	0,632	0,765	58	0,259	0,336	106	0,191	0,249
11	0,602	0,735	59	0,256	0,333	107	0,190	0,248
12	0,576	0,708	60	0,254	0,330	108	0,189	0,247
13	0,553	0,684	61	0,252	0,327	109	0,188	0,246
14	0,532	0,661	62	0,250	0,325	110	0,187	0,245
15	0,514	0,641	63	0,248	0,322	111	0,187	0,244
16	0,497	0,623	64	0,246	0,320	112	0,186	0,242
17	0,482	0,606	65	0,244	0,317	113	0,185	0,241
18	0,468	0,590	66	0,242	0,315	114	0,184	0,240
19	0,456	0,575	67	0,240	0,313	115	0,183	0,239
20	0,444	0,561	68	0,239	0,310	116	0,182	0,238
21	0,433	0,549	69	0,237	0,308	117	0,182	0,237
22	0,423	0,537	70	0,235	0,306	118	0,181	0,236
23	0,413	0,526	71	0,234	0,304	119	0,180	0,235
24	0,404	0,515	72	0,232	0,302	120	0,179	0,234
25	0,396	0,505	73	0,230	0,300	121	0,179	0,233
26	0,388	0,496	74	0,229	0,298	122	0,178	0,232
27	0,381	0,487	75	0,227	0,296	123	0,177	0,231
28	0,374	0,479	76	0,226	0,294	124	0,176	0,231
29	0,367	0,471	77	0,224	0,292	125	0,176	0,230
30	0,361	0,463	78	0,223	0,290	126	0,175	0,229
31	0,355	0,456	79	0,221	0,288	127	0,174	0,228
32	0,349	0,449	80	0,220	0,286	128	0,174	0,227
33	0,344	0,442	81	0,219	0,285	129	0,173	0,226
34	0,339	0,436	82	0,217	0,283	130	0,172	0,225
35	0,334	0,430	83	0,216	0,281	131	0,172	0,224
36	0,329	0,424	84	0,215	0,280	132	0,171	0,223
37	0,325	0,418	85	0,213	0,278	133	0,170	0,223
38	0,320	0,413	86	0,212	0,276	134	0,170	0,222
39	0,316	0,408	87	0,211	0,275	135	0,169	0,221
40	0,312	0,403	88	0,210	0,273	136	0,168	0,220
41	0,308	0,398	89	0,208	0,272	137	0,168	0,219
42	0,304	0,393	90	0,207	0,270	138	0,167	0,219
43	0,301	0,389	91	0,206	0,269	139	0,167	0,218
44	0,297	0,384	92	0,205	0,267	140	0,166	0,217
45	0,294	0,380	93	0,204	0,266	141	0,165	0,216
46	0,291	0,376	94	0,203	0,264	142	0,165	0,216
47	0,288	0,372	95	0,202	0,263	143	0,164	0,215
48	0,285	0,368	96	0,201	0,262	144	0,164	0,214
49	0,282	0,365	97	0,200	0,260	145	0,163	0,213
50	0,279	0,361	98	0,199	0,259	146	0,163	0,213

Lampiran 11. Tabel Durbin Watson pada Tingkat Kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

Durbin-Watson Statistic: 5 Per Cent Significance Points of dL and dU

n	k'=1		k'=2		k'=3		k'=4		k'=5		k'=6		k'=7		k'=8		k'=9		k'=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.610	1.400	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
7	0.700	1.356	0.467	1.896	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.367	2.287	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
11	0.927	1.324	0.758	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.315	2.645	0.203	3.004	----	----	----	----	----	----	----	----
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.380	2.506	0.268	2.832	0.171	3.149	----	----	----	----	----	----
13	1.010	1.340	0.861	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.444	2.390	0.328	2.692	0.230	2.985	0.147	3.266	----	----	----	----
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572	0.286	2.848	0.200	3.111	0.127	3.360	----	----
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220	0.447	2.471	0.343	2.727	0.251	2.979	0.175	3.216	0.111	3.438
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388	0.398	2.624	0.304	2.860	0.222	3.090	0.155	3.304
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318	0.451	2.537	0.356	2.757	0.272	2.975	0.198	3.184
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.258	0.502	2.461	0.407	2.668	0.321	2.873	0.244	3.073
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.206	0.549	2.396	0.456	2.589	0.369	2.783	0.290	2.974
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.691	2.162	0.595	2.339	0.502	2.521	0.416	2.704	0.336	2.885
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.731	2.124	0.637	2.290	0.546	2.461	0.461	2.633	0.380	2.806
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090	0.677	2.246	0.588	2.407	0.504	2.571	0.424	2.735
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061	0.715	2.208	0.628	2.360	0.545	2.514	0.465	2.670
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.035	0.750	2.174	0.666	2.318	0.584	2.464	0.506	2.613
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.013	0.784	2.144	0.702	2.280	0.621	2.419	0.544	2.560
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992	0.816	2.117	0.735	2.246	0.657	2.379	0.581	2.513
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974	0.845	2.093	0.767	2.216	0.691	2.342	0.616	2.470
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.959	0.874	2.071	0.798	2.188	0.723	2.309	0.649	2.431
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944	0.900	2.052	0.826	2.164	0.753	2.278	0.681	2.396
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.998	1.931	0.926	2.034	0.854	2.141	0.782	2.251	0.712	2.363
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920	0.950	2.018	0.879	2.120	0.810	2.226	0.741	2.333
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909	0.972	2.004	0.904	2.102	0.836	2.203	0.769	2.306
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900	0.994	1.991	0.927	2.085	0.861	2.181	0.796	2.281
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.079	1.891	1.015	1.978	0.950	2.069	0.885	2.162	0.821	2.257
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884	1.034	1.967	0.971	2.054	0.908	2.144	0.845	2.236
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.876	1.053	1.957	0.991	2.041	0.930	2.127	0.868	2.216
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870	1.071	1.948	1.011	2.029	0.951	2.112	0.891	2.197
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864	1.088	1.939	1.029	2.017	0.970	2.098	0.912	2.180
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.859	1.104	1.932	1.047	2.007	0.990	2.085	0.932	2.164
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854	1.120	1.924	1.064	1.997	1.008	2.072	0.952	2.149
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776	1.238	1.835	1.189	1.895	1.139	1.958	1.089	2.022	1.038	2.088
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822	1.246	1.875	1.201	1.930	1.156	1.986	1.110	2.044
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768	1.334	1.814	1.294	1.861	1.253	1.909	1.212	1.959	1.170	2.010
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.808	1.335	1.850	1.298	1.894	1.260	1.939	1.222	1.984
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805	1.370	1.843	1.336	1.882	1.301	1.923	1.266	1.964
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802	1.401	1.838	1.369	1.874	1.337	1.910	1.305	1.948
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.458	1.801	1.428	1.834	1.399	1.867	1.369	1.901	1.339	1.935
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801	1.453	1.831	1.425	1.861	1.397	1.893	1.369	1.925
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801	1.474	1.829	1.448	1.837	1.422	1.886	1.396	1.916
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801	1.494	1.827	1.469	1.854	1.445	1.881	1.420	1.909
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802	1.512	1.827	1.489	1.852	1.465	1.877	1.442	1.903
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803	1.528	1.826	1.506	1.830	1.484	1.874	1.462	1.898
150	1.720	1.747	1.706	1.760	1.693	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817	1.637	1.832	1.622	1.846	1.608	1.862	1.593	1.877
200	1.758	1.779	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.809	1.718	1.820	1.707	1.831	1.697	1.841	1.686	1.852	1.675	1.863	1.665	1.874

*k' is the number of regressors excluding the intercept

Lampira 12. Tabel Harga Kritis distribusi t

df	Taraf Nyata (α)		df	Taraf Nyata (α)		df	Taraf Nyata (α)	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	12,706	63,657	49	2,010	2,680	97	1,985	2,627
2	4,303	9,925	50	2,009	2,678	98	1,984	2,627
3	3,182	5,841	51	2,008	2,676	99	1,984	2,626
4	2,776	4,604	52	2,007	2,674	100	1,984	2,626
5	2,571	4,032	53	2,006	2,672	101	1,984	2,625
6	2,447	3,707	54	2,005	2,670	102	1,983	2,625
7	2,365	3,499	55	2,004	2,668	103	1,983	2,624
8	2,306	3,355	56	2,003	2,667	104	1,983	2,624
9	2,262	3,250	57	2,002	2,665	105	1,983	2,623
10	2,228	3,169	58	2,002	2,663	106	1,983	2,623
11	2,201	3,106	59	2,001	2,662	107	1,982	2,623
12	2,179	3,055	60	2,000	2,660	108	1,982	2,622
13	2,160	3,012	61	2,000	2,659	109	1,982	2,622
14	2,145	2,977	62	1,999	2,657	110	1,982	2,621
15	2,131	2,947	63	1,998	2,656	111	1,982	2,621
16	2,120	2,921	64	1,998	2,655	112	1,981	2,620
17	2,110	2,898	65	1,997	2,654	113	1,981	2,620
18	2,101	2,878	66	1,997	2,652	114	1,981	2,620
19	2,093	2,861	67	1,996	2,651	115	1,981	2,619
20	2,086	2,845	68	1,995	2,650	116	1,981	2,619
21	2,080	2,831	69	1,995	2,649	117	1,980	2,619
22	2,074	2,819	70	1,994	2,648	118	1,980	2,618
23	2,069	2,807	71	1,994	2,647	119	1,980	2,618
24	2,064	2,797	72	1,993	2,646	120	1,980	2,617
25	2,060	2,787	73	1,993	2,645	121	1,980	2,617
26	2,056	2,779	74	1,993	2,644	122	1,980	2,617
27	2,052	2,771	75	1,992	2,643	123	1,979	2,616
28	2,048	2,763	76	1,992	2,642	124	1,979	2,616
29	2,045	2,756	77	1,991	2,641	125	1,979	2,616
30	2,042	2,750	78	1,991	2,640	126	1,979	2,615
31	2,040	2,744	79	1,990	2,640	127	1,979	2,615
32	2,037	2,738	80	1,990	2,639	128	1,979	2,615
33	2,035	2,733	81	1,990	2,638	129	1,979	2,614
34	2,032	2,728	82	1,989	2,637	130	1,978	2,614
35	2,030	2,724	83	1,989	2,636	131	1,978	2,614
36	2,028	2,719	84	1,989	2,636	132	1,978	2,614
37	2,026	2,715	85	1,988	2,635	133	1,978	2,613
38	2,024	2,712	86	1,988	2,634	134	1,978	2,613
39	2,023	2,708	87	1,988	2,634	135	1,978	2,613
40	2,021	2,704	88	1,987	2,633	136	1,978	2,612
41	2,020	2,701	89	1,987	2,632	137	1,977	2,612
42	2,018	2,698	90	1,987	2,632	138	1,977	2,612
43	2,017	2,695	91	1,986	2,631	139	1,977	2,612
44	2,015	2,692	92	1,986	2,630	140	1,977	2,611
45	2,014	2,690	93	1,986	2,630	141	1,977	2,611
46	2,013	2,687	94	1,986	2,629	142	1,977	2,611
47	2,012	2,685	95	1,985	2,629	143	1,977	2,611
48	2,011	2,682	96	1,985	2,628	144	1,977	2,610

Lampiran 13. Tabel Harga Kritis Distribusi F pada $\alpha = 0,05$ (5%)

dk penyebut (df2)	dk pembilang (df1)					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175