

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN DIREKTORAT PERHUBUNGAN LAUT
JAKARTA**

**FEBRIAN HIDAYAT ERVANDI
8215 06 2693**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND
ORGANIZATIONAL CLIMATE TOWARD JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES AT DIREKTORAT
PERHUBUNGAN LAUT JAKARTA**

**FEBRIAN HIDAYAT ERVANDI
8215062693**




Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI






Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES, M.BUS

NIP : 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP: 19570221 198503 2 001	Ketua		18/7 2013
2. <u>Agung AWS Wasposito, SE, M. PP</u> NIP: 19710829 200212 1 002	Sekretaris		18/7-2013
3. <u>Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP: 19781127 200604 1 001	Penguji Ahli		18/7 2013
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP: 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		26/7 2013
5. <u>Widya Parimita, SE, M. PA</u> NIP: 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		19/7 2013

Tanggal Lulus:

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013
Yang membuat pernyataan



Diana Nauli

8215088336

ABSTRAK

Febrian Hidayat Ervandi, 2013; Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Perhubungan Laut. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui deskripsi karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja, 2) untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, 3) untuk mengetahui signifikansi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, 4) untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Objek penelitian ini seluruh karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut terkecuali kepala bagian dan kepala subbagian yang berjumlah 47 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan: 1) 31% karyawan merasa belum cukup terwujudnya karakteristik pekerjaan yang sesuai, 2) 41% karyawan merasa belum terciptanya iklim organisasi yang kondusif, 3) 39 % karyawan merasa belum cukup mendapatkan kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan: 1) adanya pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (21,4%), 2) adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (19,3%), 3) karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (31,1%).

Kata kunci: karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Febrian Hidayat Ervandi, 2013; *The Influence of Job Characteristics and Organization Climate towards Job Satisfaction at Direktorat Perhubungan Laut. Skripsi: Jakarta, Human Resource Management Concentration, Management Study Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

Generally, the purposes of this research are: 1) to describe job characteristics, organization climate, and the job satisfaction, 2) to analyze the influence of job characteristics towards job satisfaction, 3) to analyze the influence of organization climate towards job satisfaction, 4) to analyze the simultaneous influence of job characteristics and organization climate toward job satisfaction. Population of the research is the employees of Direktorat Perhubungan Laut, Jakarta. Samples of the research are 47 permanent employees of Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut. Type of the research is descriptive research and the method is explanatory survey. Descriptive analysis results showed :1) 31% total of permanent staff was not the realization the suitable of the job characteristics, 2) 41% total of permanent staff was not conducive the realization of organization climate , 3) 39% permanent employees has a relatively poor job satisfaction . The results of hypothesis testing: 1) there is a significant influence of job characteristics towards job satisfaction (21.4%), 2) there is a significant influence of organization climate towards job satisfaction (19.3%), 3) job characteristics and organizational climate simultaneously having an influence on the job satisfaction (31.1%).

Keywords: job characteristics, organization climate, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Direktorat Perhubungan Laut, Jakarta. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, Msi selaku Dosen Pembimbing Satu.
2. Widya Parimitha, SE, MPA selaku Dosen Pembimbing Dua.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
4. Bapak Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Dra. Umi Mardiyati, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan.

7. H.E Kusmayadi, BBA dan Yayah Badriyah selaku orangtua peneliti, saudara, serta seluruh keluarga peneliti yang telah memberikan motivasi dan doa restu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut yang telah mengisi kuisioner dan membantu peneliti selama proses penelitian.
9. Terimakasih kepada Shalahudin Abdillah, Rama Apriandi, Asep Nurani Jamil dan semua teman yang telah memberi masukan dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen yang telah memberi masukan mengenai penulisan skripsi.
11. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Mutah Riyah Alifa, yang tidak lelah berdoa dan memberikan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti dengan hati yang lapang akan menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan	9
2.1.1.1 Dimensi-Dimensi Karakteristik Pekerjaan....	11

2.1.1.2 Model Karakteristik Pekerjaan	14
2.1.2 Iklim Organisasi.....	16
2.1.2.1 Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi.....	19
2.1.3 Kepuasan Kerja	22
2.1.3.1 Teori-Teori kepuasan kerja.....	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	27
2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	42
2.4 Hipotesis	44
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	46
3.1.1 Objek Penelitian (<i>Company Profile</i>).....	46
3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	47
3.2 Metode Penelitian.....	48
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	49
3.3.1 Karakteristik Pekerjaan (X_1).....	49
3.3.2 Iklim Organisasi (X_2).....	49
3.3.3 Kepuasan Kerja (Y).....	50
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel.....	54
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	55
3.5.1 Data Primer.....	55
3.5.2 Data Sekunder.....	56
3.5.3 Skala Pengukuran.....	56

3.6 Metode Analisis.....	57
3.6.1 Uji Instrumen.....	58
3.6.1.1 Uji Validitas.....	58
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.6.2 Uji Asumsi Dasar.....	60
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	60
3.6.2.2 Uji Linearitas.....	60
3.6.3 Uji Asumsi klasik.....	61
3.6.2.3 Uji Multikolinearitas.....	61
3.6.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.6.4 Analisis Deskriptif.....	62
3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
3.6.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
3.6.6.1 Analisis Determinasi.....	64
3.6.6.2 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	65
3.6.6.3 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F).....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis.....	68
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	71
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	71
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	71

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	75
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan..	75
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi.....	78
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	81
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Dasar.....	83
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	83
4.2.3.2 Uji Linieritas.....	84
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.2.4.1 Uji Multikolinieritas.....	86
4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas.....	87
4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	89
4.2.5.1 Hipotesis 1 (H_1): Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
4.2.5.2 Hipotesis 2 (H_2): Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	92
4.2.5.3 Hipotesis 3 (H_3): Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	95
4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	103
5.2. Saran.....	104

5.2.1 Saran Operasional.....	104
5.2.2 Saran Akademis.....	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2012.....	5
Tabel 1.2	Hasil Penyebaran Angket Pra Riset.....	6
Tabel 2.1	<i>Litwin and Stringer' Organizational Climate</i> (LSOC).....	21
Tabel 2.2	Matriks <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Bebas I.....	51
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Bebas II.....	52
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Terikat.....	53
Tabel 3.4	Jumlah Karyawan Pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.....	54
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Karakteristik Pekerjaan.....	75
Tabel 4.4	Deskripsi Statistik Iklim Organisasi.....	78
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas Antara X_1 Dengan Y.....	85
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Antara X_2 Dengan Y.....	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	86

Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	88
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk H_1 ...	90
Tabel 4.12	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_1	92
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk H_2 ...	93
Tabel 4.14	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_2	95
Tabel 4.15	Hasil Uji F.....	96
Tabel 4.16	Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	98
Tabel 4.17	Hasil Analisis Determinasi Untuk H_3	99
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier.....	100

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Model Karakteristik Pekerjaan.....	15
Gambar 2.2	Bagan Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	69
Gambar 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Karakteristik Pekerjaan
- Lampiran 3 Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Iklim Organisasi
- Lampiran 4 Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Instrumen X_1
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Instrumen X_2
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Y
- Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Karakteristik Pekerjaan
- Lampiran 10 Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Iklim Organisasi
- Lampiran 11 Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan
- Lampiran 13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi
- Lampiran 14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 15 Hasil Uji Asumsi Dasar
- Lampiran 16 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 18 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Lampiran 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Antara Variabel
Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan
Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada beberapa tahun belakangan ini perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang cukup pesat telah membuat ruang, waktu, dan jarak seolah tidak lagi menjadi kendala. Oleh karena itu, kemudahan mendapatkan informasi dari berbagai negara lain menjadikan dunia seakan-akan transparan dan ketergantungan antar satu negara dengan negara lainnya menjadi tak dapat dihindarkan. Hal inilah yang menjadi salah satu pemicu timbulnya globalisasi. Globalisasi telah memaksa hampir semua pihak untuk beradaptasi, tak terkecuali instansi pemerintahan.

Dalam kondisi tersebut, persaingan usaha pun berkembang, tidak hanya dalam bidang pemasaran, produksi, dan keuangan namun juga dalam bidang sumber daya manusia. Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Instansi pemerintahan yang baik menjadikan sumber daya manusianya bukan hanya sebagai faktor produksi namun juga sebagai mitra mereka yang sangat menentukan keberhasilan mencapai tujuan instansi.

Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu instansi tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber

daya manusia yang tepat agar menjadi kekuatan tersendiri bagi instansi untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Instansi pemerintahan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Terlebih pada instansi pemerintahan seperti Kementerian Perhubungan yang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam mengelola bidang perhubungan baik darat, laut, maupun udara.

Pencapaian tujuan instansi perlu didukung dengan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang baik serta dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Dengan memiliki hal tersebut maka dalam pelaksanaannya dapat dicapai kinerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja individual secara terintegrasi dan terus-menerus adalah suatu keharusan bagi setiap instansi pemerintahan dalam meraih pencapaian yang berkualitas dan kompetitif. Pada dasarnya kinerja individual para karyawan adalah unsur pembentuk kinerja instansi secara keseluruhan.

Kegiatan umum Kementerian Perhubungan yang diwarnai dengan berbagai karakteristik pekerjaan menimbulkan keberagaman para karyawannya, baik dari segi usia, suku bangsa, latar belakang pendidikan atau keahlian, status kerja, maupun perilakunya. Hal ini tentunya juga akan menyebabkan berbagai tingkat kinerja dari para karyawannya yang secara akumulatif akan menghasilkan kinerja instansi itu sendiri.

Salah satu faktor penyebab seseorang memiliki kinerja yang tinggi adalah kepuasan kerja. Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena tiap individu mempunyai kebutuhan hidup, cara berfikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang paling tidak puas adalah karyawan yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Apabila karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan ada kemungkinan karyawan akan menimbulkan sikap positif dan sebaliknya bila karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah maka ada kemungkinan akan timbul sikap negatif. Sikap yang timbul inilah yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila semakin banyak sikap positif yang ditimbulkan karyawan.

Jika melihat begitu luasnya dimensi-dimensi kepuasan kerja, memungkinkan hadirnya faktor-faktor lain dalam pembentukannya. Salah satu faktor eksternalnya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif akan

mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah disyaratkan dalam tugas-tugas formalnya dan akan selalu mendukung tujuan organisasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sekaligus sebagai bentuk "balas budi" dan komitmennya terhadap organisasinya yang telah memberikan kenyamanan dan keadilan dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Iklim organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kegiatan umum perusahaannya yang diwarnai dengan berbagai kegiatan umum perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan keberagaman usia dan perilaku para karyawannya, serta juga menyebabkan tingkat gerak koordinasi yang cukup tinggi di antara beberapa bagian atau karyawannya sehingga dapat meminimalkan waktu bagi para karyawan untuk dapat saling berperan lebih di dalam perusahaannya. Oleh karena itu, ini sebaiknya juga menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan terciptanya kepuasan kerja di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada Kementerian Perhubungan khususnya pada bagian Hukum Direktorat Perhubungan laut Kementerian Perhubungan. Peneliti mencoba menggali permasalahan yang terdapat pada bagian tersebut. Bagian hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan telaahan hukum dan penyusunan rancangan peraturan perundangundangan, pelaksanaan bantuan dan penyuluhan hukum serta urusan kerjasama luar negeri dan hubungan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan menunjukkan bahwa relatif masih banyak karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya karena beraneka macam alasan, diantaranya ialah suasana lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman akibat tidak adanya tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin, tidak terdapat dorongan kepada pegawai untuk bertindak kreatif dan tidak responsif akibat prosedur yang birokratis, kurangnya komunikasi secara terbuka antara pimpinan maupun rekan kerja sehingga mereka menerima hasil seadanya, serta kurangnya pengawasan yang menimbulkan tingginya tingkat kemangkiran. Tingginya tingkat kemangkiran dapat terlihat rekapitulasi absensi pegawai pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2012

Bulan	Terlambat (%)	Mangkir (%)
Januari	11,25	9,67
Februari	10,08	8,53
Maret	10,57	9,12
Rata-rata	10,63	9,11

Sumber : Kementerian Perhubungan (2012)

Untuk mengetahui lebih mendalam dan memastikan mengenai masalah kepuasan kerja yang terjadi didalam perusahaan, maka peneliti melakukan penyebaran angket pra riset. Hasil penyebaran angket pra riset dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Penyebaran Angket Pra Riset

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
	Kepuasan Kerja					
1	Pekerjaan itu sendiri	0	36.67	30	26.67	6.67
2	Bayaran	0	23.33	46.67	30	0
3	Promosi	0	16.67	33.33	33.33	16.67
4	Pengawasan	0	20	33.33	30	16.67
5	Rekan Kerja	0	23.33	43.33	20	13.33

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2012)

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Hal ini mengakibatkan timbulnya iklim organisasi yang kurang kondusif yang ditunjukkan dengan perilaku yang sering datang terlambat sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin. Pada dasarnya iklim organisasi akan dapat menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi dalam bekerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kondisi-kondisi seperti itulah yang mendorong dan melatarbelakangi penulis untuk meneliti pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada para karyawan Direktorat Perhubungan laut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja?
2. Apakah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui signifikansi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi untuk pengembangan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja. Manfaat lain bagi pengembangan ilmu adalah penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi instansi berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Sebuah pekerjaan mungkin dapat memotivasi seseorang namun tidak semua orang dapat termotivasi dari pekerjaannya. Hal ini juga tergantung dari bagaimana pekerjaan tersebut dirancang yang dapat memberikan meningkatkan atau menurunkan kesempatan pada karyawan untuk memuaskan pekerjaan mereka yang terkait dengan kebutuhan mereka. Untuk itu diperlukan sebuah konsep karakteristik pekerjaan (*characteristic job*) yang menjadi salah satu bagian dari program pengayaan kerja (*job enrichment*) sebagai bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisa jabatan.

Teori karakteristik pekerjaan merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Turner dan Lawrence pada pertengahan tahun 1960-an yang disebut teori atribut tugas wajib (*requisite task attributes theory*). Penelitian tersebut untuk menilai pengaruh dari jenis-jenis pekerjaan yang berbeda berdasarkan kepuasan dan kemangkiran karyawan. Turner dan Lawrence menetapkan kompleksitas pekerjaan ke dalam enam karakteristik tugas: keragaman, otonomi, tanggung jawab, pengetahuan dan keterampilan, interaksi sosial yang diperlukan dan interaksi sosial pilihan.

Sebuah teori yang diungkapkan Mangkunegara (dalam Purwaningsih, 2008 : 19) mengemukakan “karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan”. Pendapat lain dikemukakan oleh MacCarthy (dalam Desa, 2008 : 23) “karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri dari lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan fisik dan sosial”. Dalam definisi tersebut yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah suasana kerja yang terlihat dari faktor fisik seperti keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan temperatur lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial yang dimaksud adalah sosial budaya pada lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, kualitas kehidupan kerja dan beban kerja yang ditanggung.

Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai definisi karakteristik pekerjaan. Menurut Hackman dan Oldham (dalam Sari, 2012 : 25) mengemukakan “karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan”. Hal yang hampir senada juga dikemukakan Berry et.al (dalam Agustina, 2007 : 26) “karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan”. Teori lain yang dikemukakan Spector (dalam Sari, 2012 : 24) berpendapat “karakteristik pekerjaan ialah acuan dari isi dan kondisi suatu

pekerjaan”. Sedangkan menurut James A.F Stoner (dalam Mela, 2011 : 20) mengemukakan “karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi karakteristik pekerjaan yaitu Sikap aspek internal dari dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan.

2.1.1.1 Dimensi-Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Dalam teori yang dikemukakan oleh Sims et al (dalam Purwaningsih, 2008 : 20) menyatakan “dimensi karakteristik pekerjaan tidak hanya mengandung enam sifat tugas yang dinamakan *Job Characteristic Inventory* (JCI), namun juga menambahkan dua sifat tugas sehingga dapat disimpulkan dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Variasi keterampilan
- b. Identitas tugas
- c. Arti tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan balik
- f. Tantangan dalam pekerjaan
- g. Kesepakatan dengan rekan kerja
- h. Kesempatan persahabatan

Variasi keterampilan merujuk kepada tingkat variasi aktifitas dalam melakukan suatu pekerjaan yang menuntut penggunaan sejumlah keahlian dan bakat dari suatu individu. Pekerjaan yang

beragam di pandang seorang pekerja lebih menantang karena menyangkut beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga menghilangkan kejenuhan yang timbul dari setiap aktifitas yang berulang.

Identitas tugas merupakan tingkat penyelesaian yang dibutuhkan dalam pekerjaan sebagai satu kesatuan sehingga dapat diidentifikasi. Hal ini berarti bahwa karyawan mampu menyelesaikan atau mampu melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil nyata. Dengan memberikan keleluasaan pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan kreatifitasnya dalam upaya mereka menyelesaikan pekerjaan. Suatu pekerjaan juga harus memiliki dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain di lingkungan kerja yang sama atau disebut juga arti tugas (*task significance*).

Dalam pelaksanaannya karyawan dapat diberikan tanggung jawab berupa otonomi dimana suatu pekerjaan dapat memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam melakukan perencanaan pekerjaan dan penentuan untuk melakukan prosedur kerja. Dalam bekerja tiap karyawan memerlukan sebuah umpan balik untuk mendapatkan informasi mengenai hasil yang diterima karyawan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya secara langsung dan jujur. Umpan

balik mengacu pada informasi yang memberitahu pekerja tentang seberapa baik prestasinya. Karyawan juga memerlukan suatu tantangan dalam pekerjaan yaitu kesempatan yang luas bagi karyawan untuk menggunakan seluruh keterampilan dan bakatnya secara tepat untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan kesempatan yang besar bagi karyawan untuk mengadakan hubungan dengan rekan kerjanya. Dengan demikian dapat terjadi kesempatan untuk menjalin hubungan yang bersifat interpersonal dengan karyawan lain, termasuk adanya hubungan diluar pekerjaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Zeith (dalam Prasetyo 2003:29) adalah:

- a. *Job Ambiguity*
- b. *Job variety*
- c. *Job Autonomy*

Job ambiguity mengacu pada kerancuan apakah karyawan merasa ragu akan lingkup tanggung jawab mereka, tingkat otoritas mereka, apa mereka diharapkan untuk memenuhi, atau bagaimana mereka akan dievaluasi. Kerancuan pekerjaan melanggar rantai prinsip teori organisasi klasik, dimana organisasi harus dibentuk secara mapan dan pada basis yang hirarkis dengan arus otoritas tunggal dari atas kebawah. Tiap – tiap posisi di dalam hirarki perlu mempunyai suatu tanggung jawab dan rangkaian tugas yg ditetapkan. Sedangkan, *Job variety* mengacu mengacu pada apakah

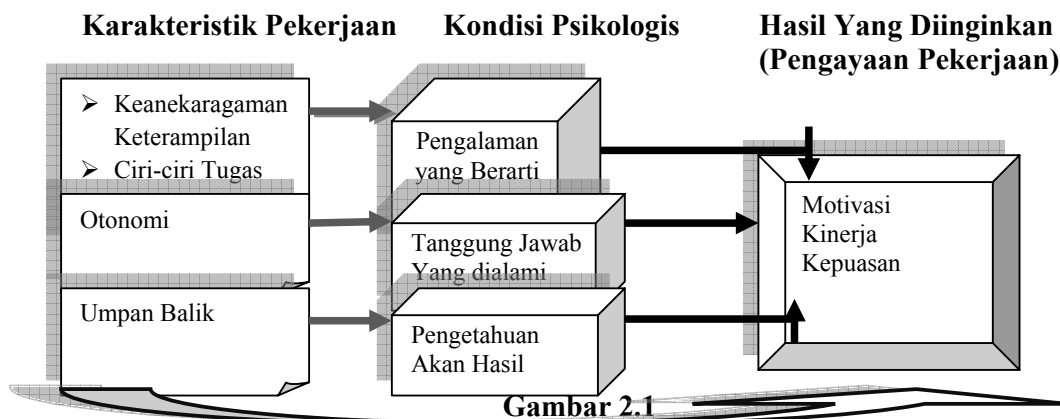
pekerjaan terdiri dari banyaknya tugas yang berbeda. *Job Autonomy* mengacu pada apakah karyawan adalah pembuat keputusan sendiri tentang pekerjaannya.

2.1.1.2 Model Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham mengembangkan model karakteristik pekerjaan yang menyebutkan lima bentuk karakteristik pekerjaan yang penting. Pada gambar 2.1 yang memperlihatkan keanekaragaman keterampilan, ciri-ciri tugas, dan arti tugas secara bersama-sama mempengaruhi pengalaman yang berarti dari pekerjaan. Artinya, jika ketiga karakteristik ini ada dalam pekerjaan tertentu dapat diramalkan bahwa pelaksana pekerjaan akan memandang pekerjaan itu sebagai hal yang penting, berharga, dan ada manfaat untuk dikerjakan. Otonomi merangsang tanggung jawab yang dialami karyawan dan umpan balik memberikan pengetahuan mengenai seberapa efektif ia bekerja. Pada tingkatnya masing-masing setiap aspek dapat membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih baik bagi pemegang pekerjaan tersebut.

Dari titik pandang motivasi, model ini mengatakan bahwa imbalan internal yang diperoleh individu saat ia memahami (pengetahuan akan hasil) bahwa ia secara pribadi (tanggung jawab

yang dialami) telah berkinerja dengan baik pada tugas yang ia pedulikan (pengalaman yang berarti). Semakin banyak muncul ketiga kondisi psikologis ini semakin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan itu sendiri.



Gambar 2.1
Model Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Robert L. Mathis (2006 : 192)

2.1.2 Iklim Organisasi

Dalam menjalankan usahanya setiap organisasi atau perusahaan mempunyai budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri sehingga mempunyai iklim organisasi yang berbeda-beda. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim yang ada dalam organisasi atau perusahaan sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat bertahan lama.

Para ahli mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat menjadi suatu dari organisasi atau sebagai atribusi dari persepsi individu sendiri. Iklim organisasi merupakan sebuah sistem sosial yang menggambarkan sistem sosial dari sebuah kelompok kerja. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Harlie 2008:1), harus disadari bahwa organisasi-organisasi tempat para manajer menjalankan tugasnya merupakan sistem sosial yang terdiri dari subsistem-subsistem yang saling berkaitan. Subsistem tersebut terdiri dari subsistem manusia/sosial, subsistem administrasi/struktur, subsistem informasi/pengambilan keputusan dan subsistem ekonomi/teknologi. Dalam pendekatan dalam sistem ini yang perlu diperhatikan adalah suatu pemahaman yang jelas bahwa perubahan yang terjadi dalam sebuah subsistem mempengaruhi perubahan pada bagian lainnya.

Menurut Litwin dan Stringer's (dalam Hidayat, 2001: 15) mendefinisikan "iklim organisasi sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka". Mereka juga mengkaji tentang dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin and Stringer's Organizational Climate* (LSOC). Sementara menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121) mendefinisikan "iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara

relatif terus berkembang, di alami anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi”. Pendapat yang hampir serupa juga diungkapkan Keith Davis dan J.W. Newstrom (2008:21) “iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka yang mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam organisasi”.

Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya. Dapat disimpulkan dari ketiga pendapat diatas bahwa pengertian dari iklim organisasi adalah satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja dimana hal tersebut mempengaruhi perilaku dan segala hal yang terjadi dalam organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh James and Jones (dalam Frimansah, 2011 : 226) menyatakan ”iklim organisasi adalah *Set of characteristic that describe an organization and that distinguish the organization from other organization and influence the behavior of people in the organization*”. Dalam arti bebas iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menjelaskan sebuah organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi perilaku dari orang-orang dalam organisasi. Sedangkan, menurut Fink dan Chen (dalam Yusop, 2007: 34) menjelaskan “iklim organisasi merupakan seperangkat sikap dan kepercayaan yang berkaitan

dengan organisasi yang dijalankan bersama dan dipraktikkan oleh para anggota organisasi sebagai satu pasukan”.

Dari kedua pendapat tersebut menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan sebuah perangkat karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lainnya dan dijalankan bersama oleh para anggota organisasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Pendapat berbeda diungkapkan Robert N. Lussier (2005:486) ”iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya”. Hal yang hampir sama juga diungkapkan Wirawan (2007:122) yaitu “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”. Pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan menjadi persepsi anggota organisasi mengenai kualitas internal organisasi yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi

2.1.2.1 Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi yang terdapat dalam konsep iklim organisasi yang diperkenalkan oleh James dan Jones (dalam Frimansah, 2011 : 226), yaitu:

- a. *Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan),
- b. *Workgroup cooperation, friendliness, and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan),
- c. *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja),
- d. *Organizational planning openness* (perencanaan organisasi yang terbuka),
- e. *Job standards* (standar kerja),

Dalam konsep iklim organisasi yang diperkenalkan oleh James dan Jones, tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktifitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi mencerminkan dimensi *leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan).

Konsep ini juga menjelaskan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja (*workgroup cooperation, friendliness, and warmth*) agar dapat mencegah munculnya permasalahan dan tekanan kerja dalam organisasi (*conflict and pressure*). Kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam organisasi (*organizational planning openness*) dan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi (*job standards*) juga dijelaskan dalam konsep ini.

Dalam model alat ukur yang dikaji oleh Litwin dan Stringer's (dalam Jaelani, 2011 : 37) terdapat tujuh dimensi yang terkandung dalam LSOC, yaitu struktur, tanggung jawab individu, interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, risiko, dan identitas. Berikut ini ketujuh dimensi iklim organisasi yang terdapat dalam skala LSOC.

- a. Dimensi Struktur
- b. Dimensi Tanggung Jawab Individu
- c. Dimensi Interaksi
- d. Dimensi Imbalan dan Sanksi
- e. Dimensi Konflik
- f. Dimensi Risiko
- g. Dimensi Identitas

Untuk mendapatkan iklim organisasi yang kondusif maka organisasi perlu menjalankan semua dimensi-dimensi tersebut dengan baik. Hal ini dapat diukur dari tiap indikator pada tiap dimensi yang antara lain ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Litwin and Stringer' Organizational Climate (LSOC)

No	Dimensi	Definisi
1	Struktur	Mencakup perihal yang berkenaan dengan langkah dan tindakan dari pihak manajemen, terkait dengan peraturan, sistem birokrasi, penjelasan tugas, proses pengambilan keputusan, dan sistem kontrol organisasi.
2	Tanggung-jawab Individu	Menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi sehingga setiap anggota memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, hasil kerjanya, dan mutu dari <i>output</i> organisasi.
3	Dukungan Interaksi	Mengungkapkan suasana interaksi dan dukungan antaranggota organisasi.
4	Imbalan dan Sanksi	Menunjukkan sistem imbalan dan sanksi yang berlaku di dalam suatu organisasi.
5	Konflik	Menggambarkan suasana yang terjadi di dalam suatu organisasi ketika terjadi permasalahan dalam perjalanan aktivitas organisasi, termasuk cara mencegah konflik.

6	Risiko	Menunjukkan kesiapan dan kemampuan organisasi dan seluruh anggotanya dalam memprediksi dan menerima segala bentuk risiko yang mungkin terjadi.
7	Identitas	Menunjukkan tingkat pemahaman dan penanaman tujuan dan misi organisasi pada diri setiap anggota organisasi sehingga tercipta keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi pada diri mereka.

Sumber : Litwin dan Stringer (dalam Jaelani, 2011 : 37-38)

Hal yang hampir senada dikemukakan oleh Robert N. Lussier (2005:487), bahwa terdapat tujuh dimensi di dalam iklim organisasi, yaitu :

1. *Structure*
2. *Responsibility*
3. *Reward*
4. *Warmth*
5. *Support*
6. *Organizational identity and loyalty*
7. *Risk*

Dalam teori ini terdapat dimensi *structure* yaitu tingkat pelaksanaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai dimasukkan dalam dimensi *responsibility*. Dimensi *reward* merujuk pada tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karya. Sedangkan dimensi *warmth* merujuk pada tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi. Dimensi *support* berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dimensi *Organizational identity and loyalty* berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Dimensi terakhir yaitu *risk* yang berkaitan dengan pegawai

diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Pada setiap individu yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat seperangkat keinginan, perasaan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk sebuah harapan. Kesesuaian antara harapan dengan hasil yang diterima saat bekerja serta pemuasan dari motivasi dan hubungan sosial di lingkungan kerjanya akan menimbulkan kepuasan kerja. Sikap dan keinginan seseorang akan mengacu pada kepuasan kerja orang tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2009: 323) menyatakan "kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Sedangkan menurut Moore (dalam Mutiara S. Panggabean, 2004: 128) menyatakan "pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh". Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2009: 323) mendeskripsikan "kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka".

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Vechio (dalam Wibowo 2009: 323) menyatakan "kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan". Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009 : 117) menyatakan "kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja". Hal senada juga dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara, 2009 : 117) mendefinisikan "kepuasan kerja sebagai cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya". Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya pegawai akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong.

2.1.3.1 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan teori mengenai kepuasan kerja, berikut beberapa teori-teori tersebut.

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-output* dirinya dengan *input-output* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (dalam Mangkunegara, 2009 : 121) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut akan menjadi puas. Namun sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow. Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan (tidak memberi kepuasan). Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan

subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula satisfier, motivators, job content, intrinsic factors yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

e. Teori Pengharapan (Expectancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari *range* 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0-1.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pada pekerja atau karyawan. Faktor-faktor yang

menyebabkan kepuasan kerja ini hendaknya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan mengingat pentingnya kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008: 110-111) ada lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Bayaran
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

Untuk dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan diperlukan suatu sistem kepegawaian yang baik dimana dapat mengakomodasi kebutuhan karyawan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan kebebasan, dan umpan balik dari hasil kerja mereka. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, dan kendali dapat memuaskan karyawan. Karakteristik-karakteristik dari pekerjaan seperti ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menimbulkan kebosanan, akan tetapi pekerjaan yang terlalu menantang dapat menimbulkan frustrasi. Sebagian besar individu lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan membangkitkan semangat daripada pekerjaan yang rutin.

Selain itu, dalam menerapkan sistem kompensasi karyawan menginginkan kompensasi seperti upah, gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung dipersepsikan adil dan sesuai dengan

harapannya. Bila kompensasi dirasa adil dan sesuai kemungkinan besar akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah promosi atau kenaikan jabatan yang terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu posisi kerja ke posisi yang lainnya yang lebih tinggi dan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi menuntut karyawan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan tanggungjawab. Selain itu, diperlukan adanya tindakan pengawasan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan lebih menyukai pengawasan yang adil, terbuka, dan mau bekerjasama. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah interaksi sosial yang baik. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu Glison dan Durick (dalam Mutiara S. Panggabean, 2004: 129) mengemukakan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

- a. Karakteristik pekerjaan.
- b. Karakteristik organisasi.
- c. Karakteristik individu.

Tidak berbeda jauh dengan Glison dan Durick, dengan penambahan pemikiran bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *monetary dan non monetary* DeSantis dan Durst (dalam Mutiara S. Panggabean, 2004: 130) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam

empat kelompok, yaitu *monetary* dan *non monetary*, karakteristik pekerjaan, karakteristik kerja dan karakteristik Individu.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2009: 326-327) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
- b. *Discrepancies* (perbedaan)
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai)
- d. *Equity* (keadilan)
- e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Dalam model yang dikembangkan oleh Kreitner dan Kinicki terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan. Model pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) dimaksudkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai tambahan model perbedaan (*Discrepancies*) menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

Salah satu gagasan penting lainnya adalah pencapaian nilai (*value attainment*) dimana kepuasan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Kepuasan merupakan fungsi dari

seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja yang merujuk pada model keadilan (*equity*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lain.

Model lain yang tak kalah pentingnya adalah model komponen genetik (*Dispositional/genetic components*). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Rivai (2009 : 879-880) dalam bukunya yang lain menyebutkan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

- a. Isi pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi atau manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam hal financial
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi kerja

Pendapat Rivai menambahkan faktor manajemen dan kondisi kerja untuk pengukuran kepuasan kerja. Demikian juga dengan promosi kerja, Rivai menyebutnya dengan istilah kesempatan untuk maju yang pada dasarnya merupakan satu unsur dengan promosi.

Menurut Rivai menyebutkan faktor yang bisa menyebabkan karyawan keluar atau berusaha mencari pekerjaan lain adalah ketika tingkat pembayaran yang diterimanya terlalu rendah dan dirasa kurang adil. Pembayaran dapat berupa gaji, upah, tunjangan dan imbalan lainnya. Karakteristik dan jenis pekerjaan itu sendiri juga bisa mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan menyukai pekerjaan yang dianggap menantang, memberikan pengembangan dan peluang untuk maju bagi diri mereka.

Kepastian jenjang karir akan mendorong karyawan untuk selalu mengembangkan diri dan berusaha bekerja dengan bersemangat. Jenjang karir ini berkaitan dengan promosi. Promosi membuktikan bahwa perusahaan mengakui kemampuan karyawan untuk memegang tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. World Yamatex Spinning Mills

Oleh : Ferdina Erdina

Tahun : 2010

Penelitian ini berfokus pada subjek yaitu karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara dan survey awal penulis, diketahui terdapat masalah penurunan kepuasan kerja karyawan dilihat dari tingkat

ketidakhadiran, kemangkiran, dan exit karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan adanya penurunan kepuasan kerja adalah iklim organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran iklim organisasi, gambaran kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif, sedangkan metode yang digunakan adalah explanatory survey. Sampel dalam penelitian ini sebesar 77 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan berupa data ordinal dan interval, dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment, analisis regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi (r^2). Teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi, penyebaran angket penelitian, dan studi dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran iklim organisasi pada PT. World Yamatex Spinning Mills Bandung berada pada kategori baik dan gambaran kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Dari hasil analisis data diperoleh persamaan regresi $Y = 7,851 + 0,475X$ dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,700. Apabila angka tersebut dikorelasikan dengan tabel batas nilai korelasi, maka angka tersebut

berada pada kategori “tinggi” yaitu terletak pada daerah 0,600-0,799 sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya digunakan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan sebesar 49% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sementara berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X, Bandung

Oleh : Sri Candra Rohmatika

Tahun : 2009

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas yaitu pelaksanaan iklim organisasi (X) dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Unsur-unsur yang akan diteliti dari variabel X adalah konformitas (conformity), tanggung jawab (responsibility), imbalan (reward), semangat kelompok (team spirit), kejelasan (clarity), standar (standard), kepemimpinan (leadership). Sedangkan variabel Y akan kepuasan kerja dengan indikator prestasi kerja, loyalitas, kedisiplinan, promosi jabatan. Sasaran penelitian ini adalah karyawan PT. X Bandung – Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif explanatory dengan teknik penentuan sampel adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 79 orang responden. Analisis data yang digunakan yaitu pengujian koefisien korelasi Pearson dan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gambaran kondisi iklim organisasi karyawan PT. X Bandung - Jawa Barat berada pada kategori cukup baik. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. X Bandung - Jawa Barat berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yakni sebesar 0,648 yang menunjukkan tingkat korelasi kuat. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 41,9% dan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan perusahaan, mengadakan program pelatihan karyawan, mengoptimalkan peran control division, dan program kebersamaan bagi karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo

Oleh : Bambang Sudiyanto

Tahun : 2010

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Purworejo.. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah sensus dimana seluruh populasi diambil sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan BPS yang berjumlah 38 orang. Untuk melihat validitas penulis menggunakan korelasi *product moment*. Sementara untuk pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach yang merupakan pengembangan rumus dari kuder Richardson. Data diolah menggunakan teknik regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada persamaan regresi pertama dimana kepuasan kerja (Y1) menunjukkan model signifikan dengan nilai F sebesar 54,992 dengan signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai $R^2 = 0,745$ atau sekitar 74,5 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh variable lain. Uji t dari persamaan regresi pertama menunjukkan bahwa kedua variable berpengaruh secara parsial, variable kepemimpinan dengan nilai t 3,827 dan signifikansinya 0,001, sementara variable iklim organisasi dengan nilai t 4,068 dengan signifikansi 0,000.

Hasil pengolahan pada persamaan kedua menempatkan kinerja pegawai (Y2) menunjukkan model signifikan dengan nilai F 28,812

dengan nilai signifikansi 0,000. Model tersebut menjelaskan bahwa sekitar 69,3 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi. Uji t untuk model kedua menunjukkan semua variable berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t untuk kepemimpinan sebesar 2,050 dengan signifikansi 0,041, nilai t untuk iklim organisasi sebesar 2,173 dengan signifikansi 0,037 dan nilai t untuk kepuasan kerja sebesar 3,631 dengan signifikansi sebesar 0,001. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan tersebut adalah kedua variable mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.

4. Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi

Oleh : Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy

Tahun : 2011

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi, Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi serta Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi. Populasi penelitian ini

berjumlah 1407 orang. Metode penarikan sample menggunakan *stratified proportional random sampling* yang menghasilkan ukuran sampel sebesar 100 orang pegawai. Metode analisis verifikatif yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah model analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,688. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,243. Hal ini berarti iklim organisasi yang lebih baik memberikan pengaruh terhadap semakin tingginya tingkat kepuasan kerja. Demikian juga, karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,203 yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

5. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intension : Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado

Oleh : Olivia S. Nelwan

Tahun : 2008

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformational, peluang promosi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi penelitian ini berjumlah 776 orang dan berdasarkan metode sampling acak sederhana responden terdiri dari 190 karyawan hotel berbintang di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan peluang promosi berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sebaliknya berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Keseluruhan pengaruh antara variabel menunjukkan nilai probabilitas dibawah 0,05 yang berarti signifikan dan hipotesis dapat diterima atau terbukti

6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Industri Pupuk Di Indonesia

Oleh : Nur Laily

Tahun : 2009

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan desain *explanatory*. Populasi dari penelitian ini terdiri dari karyawan level manajerial pada industri pupuk nasional di lima perusahaan nasional di Indonesia sebanyak 628 orang. Sampel yang diambil sebanyak 200 responden.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan analisis SEM yang menghasilkan koefisien jalur *standardize* 0,224 dengan *p-value* = 0,016. Hasil pengolahan lainnya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai tingkat manajerial dengan analisis SEM yang menghasilkan koefisien jalur *standardize* = 0,236 dengan *p-value* = 0,009. Sedangkan hasil pengolahan lainnya menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh nonsignifikan terhadap kinerja pegawai tingkat manajerial dengan analisis SEM yang menghasilkan koefisien jalur *standardize* = 0,045 dengan *p-value* = 0,636.

7. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) (Studi Pada Karyawan PT. KA Daerah Operasi 2 Bandung)

Oleh : Santi Nurbaiti

Tahun : 2007

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero). Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan masalah internal organisasi, namun akibatnya sampai pada lingkungan eksternal organisasi, dalam hal ini konsumen. Bagaimana mungkin konsumen dapat merasa puas terhadap pelayanan jika karyawan melakukan aktivitasnya dalam kondisi yang tidak puas. Sehubungan dengan hal itu, PT. KA pada tahun ini terindikasi mengalami

kondisi yang tidak baik dan jika dibiarkan akan mengancam eksistensi organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) yaitu karakteristik pekerjaan dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah descriptive survey dan explanatory survey. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana yang menggunakan koefisien determinasi (r^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berada pada kriteria tinggi, dalam arti lain karakteristik pekerjaan pada PT. KA Daop 2 Bandung menurut persepsi karyawan sudah dilaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja karyawan juga menunjukkan kriteria tinggi, dalam arti lain karyawan Daop 2 Bandung sudah merasa puas. Besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan (variabel X) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel Y) adalah sebesar 0,453 atau 45,30%. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 45,30% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan sisanya 54,70% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2.2
Matriks *Review* Penelitian Terdahulu

No	Judul	Tahun	Peneliti	Persamaan Variabel		
				Karakteristik Pekerjaan	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. World	2010	Ferdina Erdina	—	✓	✓

	Yamatex Spinning Mills					
2	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X, Bandung	2009	Sri Candra Rohmatika	—	✓	✓
3	Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo	2010	Bambang Sudiyanto	—	✓	✓
4	Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi	2011	Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy	✓	✓	✓
5	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intension : Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado	2008	Olivia S. Nelwan	✓	—	✓
6	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Industri Pupuk Di Indonesia	2009	Nur Laily	✓	—	✓
7	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero) (Studi Pada Karyawan PT. KA Daerah Operasi 2 Bandung)	2007	Santi Nurbaiti	✓	—	✓

Sumber: Data Diolah oleh peneliti (2013)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi dua variabel bebas yakni karakteristik organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung tiap variabel, maka kini disampaikan hubungan antar variabel.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penyebab seseorang memiliki kinerja yang tinggi. Setiap orang atau karyawan yang bekerja dalam suatu

organisasi atau perusahaan mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, karena tiap individu mempunyai kebutuhan hidup, cara berfikir, keinginan, perasaan dan latar belakang yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan ini. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental serta memberikan peluang peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

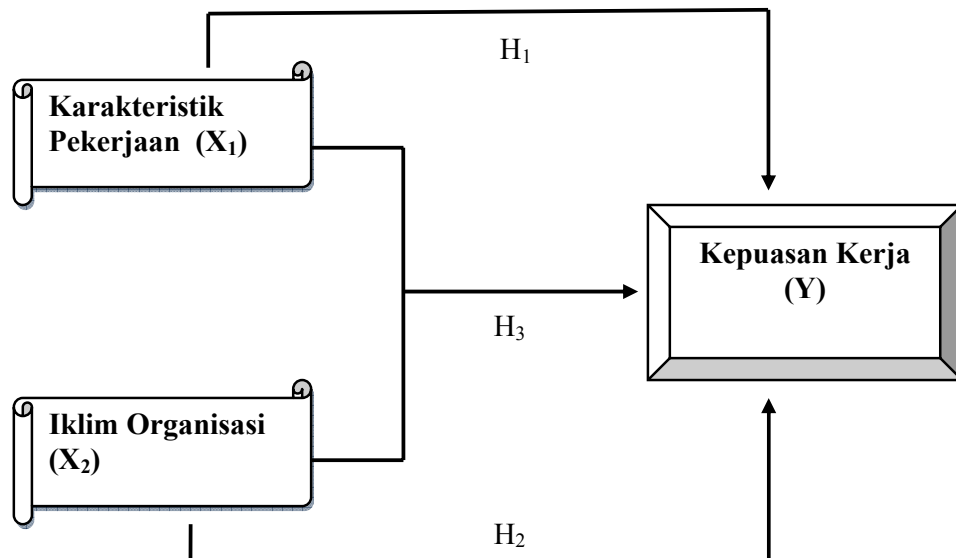
Dalam beberapa teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya mengindikasikan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan atau organisasi perlu menyesuaikan kelima dimensi karakteristik pekerjaan pada tiap karyawan.

Sementara itu, terdapat beberapa teori dari para ahli yang mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Iklim organisasi yang tidak sesuai dengan

harapan karyawan cenderung akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka perusahaan atau organisasi perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menduga adanya pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) yang terlihat dari teori-teori dan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah oleh penulis (2013)

2.4 Hipotesis

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka pemikiran, dan tinjauan teoritis yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Ho₁: Tidak terdapat pengaruh karakteristik organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha₁: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Hipotesis 2

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha₂: Terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

c. Hipotesis 3

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian (*Company Profile*)

Penelitian dilakukan di Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan laut. Bagian hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan telaahan hukum dan penyusunan rancangan peraturan perundangundangan, pelaksanaan bantuan dan penyuluhan hukum serta urusan kerjasama luar negeri dan hubungan masyarakat.

Sebelum Perang Dunia II instansi yang menangani urusan perhubungan laut adalah Dienst van Scheepvaart di bawah Departemen van Marine yang dipimpin oleh Hoofd van Dienst van den Scheepvaart. Setelah proklamasi kemerdekaan 17 Agustus 1945, ketika pusat pemerintahan Republik Indonesia hijrah dari Jakarta ke Yogyakarta, pada tahun 1946 berdirilah Djawatan Oeroesan Laoet Seloeroeh Indonesia, disingkat Djolsi. Pada pertengahan tahun 1947 Djolsi dihapus dan sebagai gantinya dibentuk Djawatan Pelajaran yang berada di bawah Kementerian Perhubungan dengan Menteriya, Ir. Djuanda. Awal tahun 1950, Pemerintah Republik Indonesia Serikat memutuskan, bahwa Departement Van Scheepvaart tidak dilanjutkan sebagai kementerian, tetapi dimasukkan ke dalam Kementerian Perhubungan, Tenaga dan Pekerjaan Umum, dengan Menteriya Ir. Laoh. Berikutnya, dengan Keputusan Presiden No. 44 Tahun 1974 yang ditindaklanjuti dengan

keputusan Menteri Perhubungan No. KM 41 tahun 1998 Organisasi Direktorat Jasa Maritim ditiadakan yang sebagian fungsinya keberadaannya dipindahkan ke Departemen Perindustrian dan yang lainnya ke Direktorat Perkapalan dan Kepelautan serta Direktorat Penjagaan dan Penyelamatan. Selanjutnya sesuai Keputusan Presiden No. 165 tahun 2000 yang dijabarkan dengan Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 24 tahun 2001, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut terdiri dari :

1. Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut
2. Direktorat Lalu-lintas Angkutan Laut
3. Direktorat Pelabuhan dan Pengerukan
4. Direktorat Perkapalan dan Kepelautan
5. Direktorat Kenavigasian
6. Direktorat Penjagaan Penyelamatan

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan laut yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Barat No.8. Jakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2012.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang menjadikan sebagian individu dari suatu populasi sebagai responden atau sampelnya dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif. Sekaran (2003: 121)

mengatakan “metode deskriptif ditujukan untuk menggambarkan berbagai karakteristik suatu variabel penelitian”. Sedangkan, Travers (dalam Umar, 2007: 22) mengatakan “metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu”. Oleh karena itu, penelitian ini juga dikategorikan sebagai *explanatory research* yang berusaha menganalisis dan menjelaskan setiap variabel yang ditelitinya, serta juga menggambarkan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara variabel-variabel tersebut. Namun, secara khusus penelitian ini menerapkan desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (Y).

3.3.1 Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) dari Hackman dan Oldham yang dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu: variasi keterampilan,

otonomi, arti tugas, identitas tugas dan umpan balik. Konsep karakteristik pekerjaan (*characteristic job*) yang menjadi salah satu bagian dari program pengayaan kerja (*job enrichment*) sebagai bagian dari desain pekerjaan, hasil dari analisa jabatan.

3.3.2 Iklim Organisasi (X₂)

Iklim organisasi adalah satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam tersebut tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dalam konteks kajian ini, iklim organisasi merujuk kepada nilai yang diperoleh dari tujuh dimensi, yaitu struktur, tanggung-jawab individu, dukungan interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, resiko dan identitas seperti yang diukur menggunakan *Litwin and Stringer Organizational Climate* (LSOC). Untuk mendapatkan iklim organisasi yang kondusif maka organisasi perlu menjalankan semua dimensi-dimensi tersebut dengan baik. Hal ini dapat diukur dari tiap indikator pada tiap dimensi.

3.3.3 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Terdapat lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu

sendiri, 2) bayaran, 3) promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja. . Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja ini hendaknya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan mengingat pentingnya kepuasan kerja.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Bebas I

Variabel Bebas I (X₁): Karakteristik Pekerjaan			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
” Sikap aspek internal dari dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, otonomi, arti tugas, identitas tugas dan umpan balik”.	1. Variasi keterampilan	1. Variasi aktifitas dalam melakukan suatu pekerjaan	1
		2. Penggunaan sejumlah keahlian dan bakat dari suatu individu	2,3
	2. Otonomi	1. Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4
		2. Kewenangan dalam melakukan prosedur kerja.	5
	3. Arti Tugas	1. Manfaat suatu pekerjaan terhadap diri sendiri.	6,7
		2. Manfaat suatu pekerjaan terhadap orang lain.	8
	4. Identitas tugas	1. Kejelasan tahapan pekerjaan yang harus dikerjakan	9,10
		2. Kejelasan uraian pekerjaan dalam bekerja.	11,132
	5. Umpan balik	1. Perolehan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai.	13
		2. Perolehan informasi tentang penilaian keefektifan kinerja karyawan.	14

Sumber: Data diolah peneliti (2012)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Bebas II

Variabel Bebas II (X₂): Iklim Organisasi			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Iklim organisasi adalah satu set ciri yang dapat diukur tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang dijalankan bersama oleh para anggotanya, yang merujuk kepada tujuh konteks, yaitu struktur, tanggung-jawab individu, dukungan interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, resiko, dan identitas Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007: 121), Litwin dan Stringer (dalam Suryana Sumantri, 2001: 134), Fink dan Chen (dalam Yusop, 2007: 34)	1. Struktur	1. Deskripsi kerja	15
		2. Sistem pengawasan	16
		3. Peraturan perusahaan	17
		4. Proses pengambilan keputusan	18
	2. Tanggung-jawab individu	1. Tanggung-jawab terhadap tugas	19,20
		2. Tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan	21
	3. Dukungan interaksi	1. Dukungan dan bantuan antarkaryawan	22,23
		2. Keharmonisan interaksi antara bawahan-atasan	24
	4. Imbalan dan sanksi	1. Ukuran imbalan dan sanksi	25,26
		2. Sistem pemberian imbalan dan sanksi	27,28
	5. Konflik	1. Pencegahan konflik	29
		2. Penyelesaian konflik	30
	6. Identitas	1. Loyalitas para karyawan	31
		2. Penanaman individual pada tujuan dan misi perusahaan	32

Sumber : Data diolah peneliti (2012)

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Terikat

Konsep Variabel	Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja		No. Item
	Dimensi	Indikator	
“Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan sikap positif atau negatif yang dilakukan pekerja terhadap pekerjaan mereka sebagai akibat dari jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima yang meliputi pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, rekan kerja.	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan dianggap menarik	33,34
		2. Memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab	35,36,37
	2. Bayaran	1. Kompensasi dipersepsikan adil	38,38
		2. Kompensasi sesuai dengan harapan.	40,41
	3. Promosi	1. Peluang untuk mendapatkan promosi	42,43
		2. Rasa keadilan untuk mendapatkan promosi	44
	4. Pengawasan	1. Keadilan penugasan manajerial oleh pihak manajemen	45
		2. Keterbukaan dan kerjasama dengan pihak manajemen	46,47
	5. Rekan kerja	1. Rekan kerja yang menyenangkan	48
		2. Rekan kerja yang kompeten	49

Robbins (dalam Wibowo, 2009: 323), Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2009: 323), Vechio (dalam Wibowo 2007: 323)

Sumber : Data diolah peneliti (2012)

3.4. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2003: 265), populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya. Sedangkan, sampel, menurut Sekaran (2003: 266), merupakan subkelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut. Total keseluruhan jumlah karyawan pada bagian ini selain kepala bagian dan kepala sub bagian adalah sebesar 47 orang. Pada Bagian Hukum terdapat 3 (tiga) sub bagian yang terdiri dari sub bagian peraturan perundang-undangan, sub bagian bantuan hukum dan sub bagian humas dan kerjasama luar negeri. Berikut perincian karyawan pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut yang terlihat pada table 3.4.

Tabel 3.4

**Jumlah Karyawan Pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan
Direktorat Perhubungan Laut**

Sub Bagian	Jumlah Karyawan
Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan	13
Sub Bagian Bantuan Hukum	13
Sub Bagian Humas dan Kerjasama Luar Negeri	21
Total	47

Sumber: Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut (2012)

Menurut Roscuc (dalam Sekaran, 2003: 296), ukuran sampel lebih besar dari 30 orang dan kurang dari 500 orang telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total. Semua sampel tersebut diambil sebagai responden yakni menggunakan keseluruhan populasi Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut selain kepala bagian dan kepala sub bagian sebagai sampel penelitian yang berjumlah 47 orang.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Lancaster (2005: 78) berpendapat bahwa data primer merupakan data yang didapat untuk tujuan tertentu dari sumber pertama, baik dari individu maupun dari suatu instansi. Adapun data primer di dalam penelitian ini didapat melalui metode pengumpulan data berikut ini:

- a. Kuesioner, yang menurut Umar (2005: 49) adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan/ pernyataan tersebut. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan tetap bagian hukum yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

- b. Survei observasional, yang menurut Sekaran (2003: 421) adalah metode pengumpulan data dengan mengobservasi orang-orang atau kejadian di dalam lingkungan kerja dan merekam informasi yang ada di dalamnya. Dalam konteks penelitian ini, peneliti mengobservasi kondisi fisik dan nonfisik, serta sikap dan interaksi antarkaryawan.

3.5.2. Data Sekunder

Lancaster (2005: 78) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data primer yang telah tersedia dan diolah, baik oleh pihak pengumpul data primer tersebut maupun pihak lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder tersebut didapat melalui survei literatur. Menurut Sekaran (2003:63), survei literatur adalah pendokumentasian dari tinjauan komprehensif terhadap sumber data sekunder yang terkait dengan penelitian tersebut, baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini, survey literatur dilakukan dengan cara mencari, membaca, dan atau mengumpulkan data-data sekunder yang berasal dari berbagai buku literatur, karya ilmiah, dan data institusi yang dimiliki oleh pihak manajemen.

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala interval. Menurut Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51), skala interval adalah skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang

lain dan mempunyai bobot yang sama. Bobot skor menggunakan skala interval dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4

Bobot skor menggunakan skala interval

Pilihan jawaban	Bobot skor
Sangat Setuju	5,8 – 7
Setuju	4,6 – 5,79
Cukup Setuju	3,4 – 4,59
Kurang Setuju	2,2 – 3,39
Sangat Tidak Setuju	1 – 2,19

Sumber: Riduwan (dalam Prayudha, 2013: 51).

3.6. Metode Analisis

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan program *software* aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) 16 for Windows dan juga Microsoft Excel. Analisis terhadap data perlu dilakukan sebelumnya untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai kebutuhan. Analisis data itu antara lain uji instrumen, uji asumsi dasar, uji penyimpangan asumsi klasik, analisis regresi linear, dan analisis deskriptif.

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur.

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Dengan menggunakan instrumen penelitian yang memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan bantuan *software* SPSS.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = skor item

x = skor total

n = jumlah subjek

Uji validitas tersebut menggunakan uji dua sisi (2-tailed) dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel, instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha (Croanbach's)*. Pengolahan data menggunakan SPSS. Adapun rumus reliabilitasnya, menurut Arikunto (dalam Priyatno, 2009: 25), adalah:

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

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah pernyataan/pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah butir varian

σ_1^2 = Varian total

Uji reliabilitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya, alat ukur atau pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dianggap reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau bila hasil *Alpha Croanbach's* lebih kecil dari *Alpha Croanbach's Based on Standardized Items*.

3.6.2. Uji Asumsi Dasar

3.6.2.1. Uji Normalitas

Hear et al, (2006: 40) mengatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui tingkat distribusi data sampel yang

dimiliki terhadap distribusi normal. Apabila berdistribusi normal maka dapat dilakukan uji parametrik. Namun, bila data tersebut tidak normal maka dilakukan uji non-parametrik. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

- a. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear secara signifikan antara dua variabel. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam penelitian ini, uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Priyatno (2009: 36) mengatakan bahwa dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.6.3.1. Uji Multikolinearitas

Menurut Hear et al, (2006: 40), uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen.

Untuk menguji multikolinearitas dapat melihat *value inflation factor* (VIF) dengan pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 5$ maka terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008: 82). Menurut Priyatno (2009: 84), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikasi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui secara deskriptif hasil dari penelitian yang diperoleh melalui instrumen yang telah diberikan kepada sampel yang dipilih. Analisis deskriptif ini akan menjawab tujuan dari penelitian berdasarkan hasil skor rata-rata jawaban responden pada kuisisioner yang telah diisi.

3.6.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model matematis persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (karakteristik pekerjaan atau iklim organisasi)

3.6.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda, yaitu analisis hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel independen tersebut dengan variabel dependennya apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun model matematis persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Karakteristik pekerjaan

X_2 = Iklim organisasi

e = Variabel pengganggu

3.6.6.1. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien

ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0 menunjukkan tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, R^2 sama dengan 1 menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

ryx_1 = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

3.6.6.2. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi} \quad \text{atau} \quad t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = standar error variabel i

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel bebas (*independent variable*)

n = jumlah data atau kasus

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria keputusan:

1. H_0 diterima, jika $-t_{\alpha/2} \leq t$ hitung atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.
2. H_0 ditolak, jika t hitung $> t_{\alpha/2}$ atau t hitung $< -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.6.6.3. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independent

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Kriteria keputusan:

1. H_0 ditolak, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima, jika $F \text{ hitung} <$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

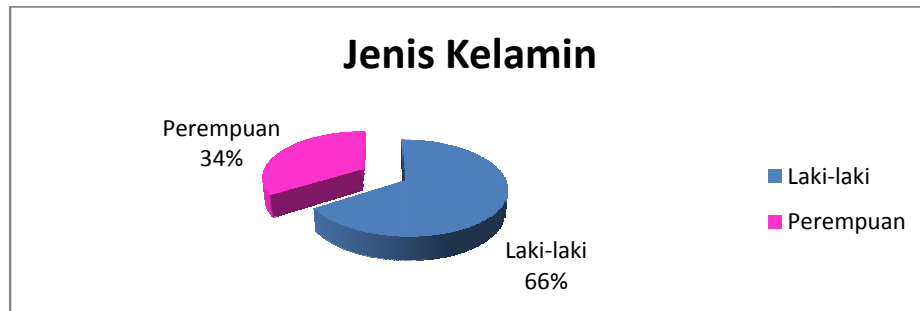
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Unit Analisis

Jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menggunakan sampel total. Semua sampel tersebut diambil sebagai responden yakni menggunakan keseluruhan populasi Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut selain kepala bagian dan kepala sub bagian sebagai sampel penelitian yang berjumlah 47 orang. Oleh karena itu, peneliti pun menyebarkan kuesioner secara langsung kepada sejumlah sampel tersebut. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi tentang karakteristik responden. Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Sedangkan, bagian kedua terdiri dari beberapa butir pernyataan terkait variabel penelitian yang terbagi lagi ke dalam tiga subbagian, yaitu subbagian mengenai variabel karakteristik pekerjaan, subbagian mengenai variabel iklim organisasi, dan subbagian mengenai variabel kepuasan kerja.

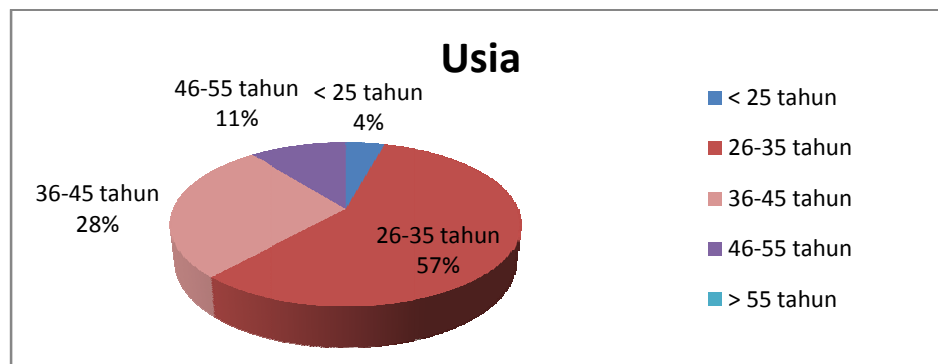
Berdasarkan hasil jawaban seluruh responden pada bagian pertama kuesioner, peneliti pun mendapatkan gambaran mengenai beberapa karakteristik seluruh responden dalam penelitian ini. Adapun data mengenai beberapa karakteristik atau profil para responden tersebut disajikan dalam berbagai gambar di bawah ini.



Gambar 4.1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat bahwa dari 47 responden terdapat 31 orang laki-laki (66%) dan 16 orang perempuan (34%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas sampel di dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Hal ini mungkin dikarenakan beberapa pekerjaan membutuhkan karyawan pria yang secara umum memiliki tenaga dan fokus yang lebih besar dalam bekerja.

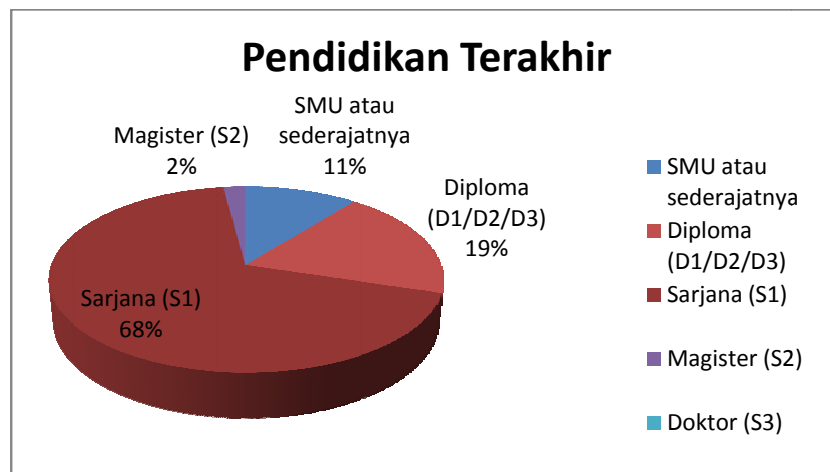


Gambar 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-35 tahun sebesar 27 orang (57%), kemudian disusul responden

yang berusia antara 36-45 tahun sebesar 13 orang (28%) dan responden yang berusia 46-55 tahun sebesar 5 orang (11%). Sedangkan usia kurang dari 25 tahun sebesar 2 orang (4%). Sebagian besar responden pada penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 26-35 tahun dan disusul usia 36-45 tahun, dimana rentang usia ini adalah usia produktif. Usia produktif dimana biasanya manusia dapat menghasilkan karya, produk, atau jasa inovatif agar instansi mampu berkompetisi dengan instansi lain.



Gambar 4.3.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Gambar 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMU sebesar 5 orang (11%), responden yang memiliki predikat ahli madya sebesar 9 orang (19%), 32 responden (68%) berpredikat sarjana muda, 1 responden (2%) berpredikat master, dan tidak ada responden yang berpredikat doktor. Artinya, mayoritas responden memiliki

pendidikan terakhir S1 yang mungkin dijadikan sebagai persyaratan utama untuk mayoritas posisi atau jabatan di instansi ini.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menguji ketepatan setiap *item* di dalam instrumen penelitian ini, peneliti pun melakukan uji validitas terhadap kuesioner tersebut. Kuesioner diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 sampel pertama, di luar sampel utama. Ujicoba dilakukan pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Darat. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan nilai korelasi antara skor *item* (butir pernyataan) dengan skor total. Nilai itu kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , yaitu 0,361 yang didapat dengan uji dua sisi (*2-tailed*) dan jumlah data (n) sebanyak 30 pada signifikansi sebesar 0,05. Adapun ringkasan hasil uji validitasnya secara lengkap tersaji di dalam tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item	Koef. Korelasi	r_{table}	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan			
1	0.550	0.361	Valid
2	0.624	0.361	Valid
3	0.687	0.361	Valid
4	0.462	0.361	Valid
5	0.354	0.361	Drop
6	0.631	0.361	Valid
7	0.647	0.361	Valid
8	0.723	0.361	Valid
9	0.708	0.361	Valid
10	0.603	0.361	Valid
11	0.376	0.361	Valid
12	0.617	0.361	Valid
13	0.593	0.361	Valid
14	0.766	0.361	Valid
15	0.695	0.361	Valid
Iklm Organisasi			
16	0.545	0.361	Valid
17	0.227	0.361	Drop
18	0.404	0.361	Valid
19	0.602	0.361	Valid
20	0.515	0.361	Valid
21	0.782	0.361	Valid
22	0.719	0.361	Valid
23	0.655	0.361	Valid
24	0.653	0.361	Valid
25	0.687	0.361	Valid
26	0.754	0.361	Valid
27	0.729	0.361	Valid
28	0.673	0.361	Valid
29	0.602	0.361	Valid
30	0.723	0.361	Valid
31	0.443	0.361	Valid

32	0.524	0.361	Valid
33	0.118	0.361	Drop
34	0.345	0.361	Drop
35	0.710	0.361	Valid
36	0.560	0.361	Valid
37	0.193	0.361	Drop
Kepuasan kerja			
38	0.697	0.361	Valid
39	0.737	0.361	Valid
40	0.467	0.361	Valid
41	0.625	0.361	Valid
42	0.742	0.361	Valid
43	0.710	0.361	Valid
44	0.780	0.361	Valid
45	0.748	0.361	Valid
46	0.780	0.361	Valid
47	0.637	0.361	Valid
48	0.602	0.361	Valid
49	0.578	0.361	Valid
50	0.452	0.361	Valid
51	0.440	0.361	Valid
52	0.362	0.361	Valid
53	0.444	0.361	Valid
54	0.375	0.361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Hasil uji validitas pada Tabel 4.1 yang telah dilakukan terhadap variabel karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa 49 item pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} (dengan $n=30$) yaitu 0.361 dan item-item tersebut berkorelasi signifikan. Pada item ke 5, 17, 33, 34 dan 37 dimana $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga perlu dikeluarkan atau diperbaiki (Drop). Untuk poin yang dikeluarkan (Drop) tidak akan digunakan kembali.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukannya uji validitas dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 sampel responden dengan menggunakan *software* SPSS 19. Metode pengujian reliabilitas dan penelitian menggunakan nilai *cronbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > dari 0,6.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Minimum	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.881	0.6	Reliabel
Iklm Organisasi	0.906	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.889	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa skor *cronbach's alpha* untuk variabel karakteristik pekerjaan (0.881), iklim organisasi (0.906) dan kepuasan kerja (0.889). Maka instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan memiliki reliabilitas karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Berikut ini merupakan hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini (karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja) berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 47 orang karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pada penelitian ini, variabel karakteristik pekerjaan memiliki 5 dimensi, yaitu dimensi variasi keterampilan, otonomi, arti tugas, identitas tugas, dan umpan balik. Sedangkan, banyaknya instrumennya yang diperhitungkan ialah 14 butir pernyataan. Berikut ini deskripsi statistik karakteristik pekerjaan:

Tabel 4.3
Deskripsi Statistik Karakteristik Pekerjaan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Pekerjaan	47	38	74	56.45	7.734
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukan bahwa nilai terendah variabel karakteristik pekerjaan 38 dan nilai tertinggi adalah 74. Nilai rata – ratanya sebesar 56.45 dan standar deviasi sebesar 7.734.

Pada variabel karakteristik pekerjaan terdiri dari 36% responden menjawab setuju dan 31% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, merasa belum cukup terwujudnya karakteristik pekerjaan yang sesuai.

Hasil perhitungan total masing – masing dimensi memperlihatkan bahwa pada dimensi variasi keterampilan terdiri dari 7% responden menjawab setuju dan 63% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi variasi keterampilan yang dirasakan para responden pada saat ini kurang baik. Artinya, sebagian besar responden belum merasa terwujudnya variasi keterampilan dalam pekerjaannya.

Dimensi kedua yaitu otonomi, terdiri dari 57% responden menjawab setuju dan 11% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa dimensi otonomi yang ada dalam pekerjaan pada saat ini sudah cukup baik. Artinya, sebagian responden memiliki keleluasaan dan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya secara mandiri.

Dimensi ketiga yaitu arti tugas, terdiri dari 56% responden menjawab setuju dan 11% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi arti tugas yang ada dalam pekerjaan pada saat ini sudah cukup baik. Artinya, sebagian besar responden mengetahui arti dan manfaat dari pekerjaannya.

Dimensi keempat yaitu identitas tugas, terdiri dari 22% responden menjawab setuju dan 36% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi identitas tugas yang ada dalam pekerjaan dirasakan sebagian responden memiliki kejelasan tugas yang kurang baik, yang berarti para responden kurang mengerti akan tahapan dan deskripsi tugas dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya dimensi kelima yaitu umpan balik, terdiri dari 36% responden menjawab setuju dan 31% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi umpan balik yang ada dalam hasil pekerjaan dirasakan sebagian besar responden pada saat ini kurang baik. Artinya, bahwa para responden belum merasa adanya umpan balik yang baik atas prestasi dan kesesuaian dari hasil pekerjaannya.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah iklim organisasi yang memiliki 6 dimensi, yaitu dimensi struktur, tanggungjawab individu, dukungan interaksi, imbalan dan sanksi, konflik serta dimensi identitas. Sedangkan, banyaknya instrumennya yang diperhitungkan ialah 18 butir pernyataan. Berikut ini deskripsi statistik iklim organisasi:

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Iklim Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	47	50	78	68.30	6.304
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa nilai terendah variabel iklim organisasi 50 dan nilai tertinggi adalah 78. Nilai rata-ratanya sebesar 68.30 dan standar deviasi sebesar 6.304.

Pada variabel iklim organisasi terdiri dari 27% responden menjawab setuju dan 40% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan bahwa responden pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, merasa belum terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Hasil perhitungan total masing – masing dimensi memperlihatkan bahwa pada dimensi struktur terdiri dari 16% menjawab setuju dan 45% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi struktur yang dirasakan para responden pada saat ini kurang baik. Artinya, sebagian besar responden merasa langkah dan tindakan instansi terkait dengan deskripsi kerja, sistem pengawasan, peraturan, dan proses pengambilan keputusan kurang sesuai.

Dimensi kedua dari iklim organisasi dalam penelitian ini yakni tanggungjawab individu \terdiri dari 41% responden menjawab setuju dan 15% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa dimensi tanggungjawab individu yang diberikan instansi pada saat ini sudah cukup baik. Artinya, sebagian responden merasa diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

Dimensi ketiga yaitu dukungan interaksi dalam penelitian ini terdiri dari 3% responden menjawab setuju dan 85% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi dukungan interaksi yang ada dalam pekerjaan pada saat ini kurang kondusif. Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa bahwa suasana interaksi dan dukungan antar karyawan instansi kurang kondusif.

Dimensi keempat yaitu imbalan dan sanksi, terdiri dari 15% responden menjawab setuju dan 52% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi imbalan dan sanksi yang diterima sebagian responden dirasakan belum cukup sesuai. Artinya, sebagian besar karyawan masih belum dapat merasakan sepenuhnya bentuk imbalan yang motivatif dan adil, bentuk sanksi yang efektif, serta kesesuaian dari pelaksanaannya.

Dimensi kelima yaitu konflik, terdiri dari 38% responden menjawab setuju dan 20% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi konflik yang terjadi bagi sebagian besar responden sudah cukup dapat teratasi. Hal itu secara umum mengindikasikan bahwa setiap konflik yang terjadi di dalam instansi hampir selalu diatasi secara bersama-sama oleh sebagian besar karyawannya.

Selanjutnya dimensi keenam yaitu identitas, terdiri dari 27% responden menjawab setuju dan 40% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi identitas yang ada dalam instansi dirasakan sebagian besar responden pada saat ini kurang baik. Hal itu menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan

kurang memiliki loyalitas dan tingkat pemahaman yang cukup tinggi mengenai prinsip kerja dalam instansi.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang memiliki 5 dimensi, yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi, pengawasan, rekan kerja. Sedangkan, banyaknya instrumennya yang diperhitungkan ialah 17 butir pernyataan. Berikut ini deskripsi statistik kepuasan kerja:

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	47	54	77	64.02	4.963
Valid N (listwise)	47				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5, menunjukan bahwa nilai terendah variabel kepuasan kerja adalah 54 dan nilai tertinggi adalah 77. Nilai rata – ratanya sebesar 64.02 dan standar deviasi sebesar 4.963.

Pada variabel kepuasan kerja terdiri dari 18% responden menjawab setuju dan 39% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut memperlihatkan bahwa responden pada Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, merasa belum cukup mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil perhitungan total masing – masing dimensi memperlihatkan bahwa pada dimensi pekerjaan itu sendiri terdiri dari 14% responden menjawab setuju dan 42% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri yang terdapat dalam pekerjaan bagi sebagian besar responden pada saat ini kurang baik. Artinya, sebagian besar responden merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menarik serta kurangnya pemberian kesempatan untuk belajar dan menerima tanggungjawab.

Dimensi kedua dari kepuasan kerja dalam penelitian ini yakni bayaran terdiri dari 17% responden menjawab setuju dan 45% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa dimensi bayaran yang diberikan instansi pada saat ini kurang sesuai. Artinya, sebagian besar responden merasa kompensasi yang diberikan instansi kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Dimensi ketiga yaitu promosi dalam penelitian ini terdiri dari 26% responden menjawab setuju dan 34% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi promosi yang terdapat dalam instansi pada saat ini kurang sesuai. Dengan demikian, sebagian besar karyawan merasa bahwa kurang terbukanya peluang promosi yang diberikan perusahaan.

Dimensi keempat yaitu pengawasan, terdiri dari 18% responden menjawab setuju dan 36% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi pengawasan yang terdapat dalam instansi sebagian responden dirasakan belum cukup sesuai. Artinya, sebagian besar karyawan masih belum dapat merasakan keadilan penugasan dan keterbukaan serta kerjasama yang baik dengan atasan.

Dimensi kelima yaitu rekan kerja, terdiri dari 20% responden menjawab setuju dan 41% menjawab tidak setuju sedangkan sisanya berada pada jawaban kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi rekan kerja yang terdapat dalam instansi bagi sebagian besar responden kurang kondusif. Hal itu secara umum mengindikasikan bahwa belum terdapat rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Dasar

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara

normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari (0.05).

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.119	47	.095	.971	47	.289
Karakteristik Pekerjaan	.115	47	.145	.971	47	.289
Iklm Organisasi	.119	47	.094	.952	47	.053

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,095; variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,145 dan variabel iklim organisasi sebesar 0,094. Maka dapat disimpulkan bahwa data untuk ketiga variabel tersebut berdistribusi normal karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

4.2.3.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 19. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara X_1 Dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan *	Between	(Combined)	674.005	25	26.960	1.234	.315
karakteristik	Groups	Linearity	242.315	1	242.315	11.087	.003
pekerjaan		Deviation from Linearity	431.690	24	17.987	.823	.679
	Within Groups		458.974	21	21.856		
	Total		1132.979	46			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Hasil uji linearitas pada Tabel 4.7 diatas, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.003. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara X_2 Dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan *	Between	(Combined)	537.729	20	26.886	1.174	.345
iklim	Groups	Linearity	219.009	1	219.009	9.566	.005
organisasi		Deviation from Linearity	318.719	19	16.775	.733	.755
	Within Groups		595.250	26	22.894		
	Total		1132.979	46			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Adapun pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,005. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 tersebut menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel iklim organisasi dengan variabel kepuasan kerja tersebut.

4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.309	7.231		4.607	.000		
Karakteristik pekerjaan	.232	.084	.361	2.744	.009	.904	1.106
Iklim organisasi	.258	.104	.328	2.493	.017	.904	1.106

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada Tabel 4.9, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.106. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar $1.106 < 5$.

4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

			Correlations		
			Karakteristik Pekerjaan	Iklm Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Karakteristik Pekerjaan	Correlation	1.000	.401**	-.023
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.	.005	.879
		N	47	47	47
	Iklm Organisasi	Correlation	.401**	1.000	.088
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.005	.	.557
		N	47	47	47
	Unstandardized Residual	Correlation	-.023	.088	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.879	.557	.
		N	47	47	47

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Hasil penghitungan pada Tabel 4.10 diketahui korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.879 dan korelasi antara iklim organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.557. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Hipotesis 1 (H_1): Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

A. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana untuk H_1

Pada uji hipotesis pertama ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

3. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
4. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Hasil analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk H₁

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.270	4.831		9.785	.000
Karakteristik pekerjaan	.297	.085	.462	3.499	.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.11, didapat t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3.499. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $47-2 = 45$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.014, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.001, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Model Persamaan Regresi Linier Sederhana untuk H₁

Dari tabel 4. tersebut, juga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis pertama (karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja) seperti berikut ini:

$$Y = 47.270 + 0.297 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas berarti jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 47.270. Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 0.297. Artinya, jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.297. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif (berbanding lurus) antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

C. Hasil Analisis Determinasi (R^2) untuk H₁

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas, dalam hal ini variabel karakteristik pekerjaan, terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Determinasi Untuk H₁

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.196	4.449

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

u

umber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah 0.214. Hal ini berarti pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 21,4%. Sedangkan, 78,6% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi linier sederhana tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted R²* sebesar 0.196.

4.2.5.2 Hipotesis 2 (H₂): Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

A. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana untuk H₂

Pada uji hipotesis kedua terkait pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2

H₀: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji t:

1. H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi > 0.05 .
2. H_0 ditolak jika signifikansi < 0.05 .

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Untuk H_2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.380	7.229		5.586	.000
Iklim organisasi	.346	.105	.440	3.284	.002

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.13, didapat t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 3.284. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $47-2 = 45$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 2.014, dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana H_0

ditolak dan H_a diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel iklim organisasi sebesar 0.002, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Model Persamaan Regresi Linier Sederhana untuk H_2

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut, juga dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja seperti berikut ini:

$$Y = 40.380 + 0.346 X_2$$

Persamaan di atas berarti jika variabel iklim organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 40.380. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0.346. Artinya, jika variabel iklim organisasi (X_2) dinaikkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif (berbanding lurus) antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

C. Hasil Analisis Determinasi (R^2) Untuk H_2

Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk H_2 dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Analisis Determinasi Untuk H_2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.175	4.507

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah 0.193. Hal ini berarti pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 19,3%. Sedangkan, 80,7% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi linier sederhana tersebut. Sementara itu, nilai *adjusted* R^2 sebesar 0.175

4.2.5.3 Hipotesis 3 (H_3): Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

A. Koefisien Regresi Secara Bersama – sama (Uji F)

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja,

maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Hipotesis :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

H_a : Terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan uji F:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.
2. H_a ditolak Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan signifikansi:

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$.
2. H_a ditolak jika signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352.535	2	176.268	9.938	.000 ^a
Residual	780.444	44	17.737		
Total	1132.979	46			

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, karakteristik pekerjaan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2013)

Berdasarkan Tabel 4.15, didapat nilai F_{hitung} sebesar 9.938. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df_1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $47-2-1 = 44$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.209, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0.005, dengan demikian lebih kecil dari 0.05.

Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Persamaan regresi Linier Berganda

Hasil nilai persamaan regresi linier berganda dapat dimasukkan kedalam model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda

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

Dimana :

Y' = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a, b_1, b_2 = Parameter

X_1 = Variabel Bebas (Karakteristik Pekerjaan)

X_2 = Variabel Bebas (Iklim Organisasi)

e = Variabel pengganggu yg bersifat *random* faktor

error

Tabel 4.16
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.309	7.231		4.607	.000
Karakteristik pekerjaan	.232	.084	.361	2.744	.009
Iklm organisasi	.258	.104	.328	2.493	.017

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga berikut ini :

$$Y = 33.309 + 0.232X_1 + 0,258X_2$$

Nilai konstanta pada model persamaan di atas sebesar 33.309. Artinya, jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 33.309.

Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) adalah 0,232. dengan begitu, jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan dan nilai variabel iklim organisasi (X_2) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,232.

Untuk variabel iklim organisasi (X_2), nilai koefisien regresinya sebesar 0.258. Maka jika variabel iklim organisasi (X_2) dinaikkan satu satuan dan nilai variabel karakteristik pekerjaan (X_1) tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.258.

C. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Determinasi Untuk H_3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.280	4.212

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, karakteristik pekerjaan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Nilai R^2 sebesar 0.311, artinya persentase pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 31,1 %, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sementara itu, nilai *adjusted* R^2 sebesar 0.280.

4.2.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berikut ini adalah tabel rincian hasil penelitian melalui analisis regresi linier di dalam penelitian ini.

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R ²	Adjusted R ²
Analisis Regresi Linier Sederhana	H ₁ : Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 47.270 + 0.297 X$	0.214	0.196
Analisis Regresi Linier Berganda	H ₂ : Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja	H ₀ ditolak	$Y = 40.380 + 0.346 X$	0.193	0.175
Analisis Regresi Linier Berganda	H ₃ : Karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (simultan)	H ₀ ditolak	$Y = 33.309 + 0.232X_1 + 0,258X_2$	0.311	0.280

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pada Tabel 4.18 menjelaskan bahwa berdasarkan analisis regresi linier sederhana atau dengan asumsi bahwa analisis dilakukan secara sederhana untuk pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dimana H₀ pada hipotesis pertama ditolak. Hasil ini mendukung penelitian dari Erdina Ferdina (2010), Sri Candra Rohmatika (2009), dan Bambang Sudiyanto (2010) bahwa terdapat pengaruh signifikan

karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin sesuai karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Sementara itu, H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak. Hasil ini mendukung penelitian dari Olivia S. Nelwan (2008), Nur Laily (2009), dan Santi Nurbaiti (2007) bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Model persamaan regresi untuk H_1 adalah $Y = 47.270 + 0.297 X$ dan untuk H_2 adalah $Y = 40.380 + 0.346 X$. Nilai koefisien kedua model regresi variabel bebas (karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi) memiliki nilai positif atau memiliki arah pengaruh yang selaras dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Jadi, kesimpulannya adalah setiap kenaikan satu satuan pada variabel bebas juga akan menaikkan nilai variabel terikat (kepuasan kerja).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, H_0 ditolak pada hipotesis ketiga. Hasil ini mendukung penelitian Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy (2011) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Model persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 33.309 + 0.232X_1 + 0,258X_2$. Jika melihat dari persamaan regresinya, kedua variabel bebas yakni

karakteristik pekerjaan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) sama- sama memiliki nilai positif sehingga keduanya memiliki arah pengaruh yang positif terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan (b_1) adalah sebesar 0.232 lebih kecil dari variabel iklim organisasi (b_2) yakni 0.258.

Besaran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya terlihat pada nilai koefisien determinasi (R^2), sedangkan dengan memperhitungkan jumlah variabel bebasnya, besaran pengaruh variabel bebas tersebut dapat digambarkan dengan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (r^2). Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, karakteristik pekerjaan memiliki nilai R^2 sebesar 0.214 dan r^2 sebesar 0.196, sedangkan iklim organisasi memiliki nilai R^2 sebesar 0.193 dan r^2 sebesar 0.175. Hal itu membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki persentase sumbangan pengaruh yang lebih besar dibandingkan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, berdasarkan analisis regresi linier berganda, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara simultan memiliki nilai R^2 sebesar 0.311 dan r^2 0.280. Jika digabungkan pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja, persentase sumbangan pengaruhnya tetap menjadi lebih besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan seperti berikut ini:

1. Karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut sebagian besar belum mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini juga didukung dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang juga belum sesuai dengan harapan. Meskipun demikian, pada variabel karakteristik pekerjaan, dimensi otonomi dan arti tugas masih berada pada level yang cukup baik. Begitu juga, dimensi tanggungjawab individu, konflik, dan identitas pada iklim organisasi sudah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 21,4% antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.
3. Terbukti secara empiris iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 19,3% terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut.
4. Secara empiris membuktikan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 31,1% terhadap

kepuasan kerja karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan
Direktorat Perhubungan Laut.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Operasional

1. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengevaluasi beberapa dimensi kepuasan kerja, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, dan rekan kerja. Beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti penyusunan karakteristik pekerjaan yang baik dalam setiap tugas, meninjau ulang untuk memperbaiki dan meningkatkan pemberian kompensasi yang proporsional kepada seluruh karyawan dan terus menanamkan sikap kebersamaan serta saling mendukung antar karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan semakin meningkatkan kinerja.
2. Sebaiknya instansi mengevaluasi rancangan pekerjaan yang terkait dengan konsep pengayaan kerja (*job enrichment*) sehingga dapat meningkatkan kesempatan pada karyawan untuk memuaskan pekerjaan mereka yang terkait dengan kebutuhan mereka. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya yaitu dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang, seperti masalah variasi keterampilan dalam pekerjaan, keleluasaan dalam bekerja, dan umpan balik atas prestasi dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus lebih menyadari akan pentingnya

penyusunan karakteristik pekerjaan yang baik dalam setiap tugas. Pemberian penghargaan dan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan. Selain itu, otonomi juga perlu lebih diperluas, sehingga karyawan dapat lebih leluasa untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang diinginkan sepanjang tidak menyalahi aturan perusahaan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, pihak manajemen dan para karyawan instansi secara bersama-sama juga seharusnya menjaga stabilisasi dan harmonisasi iklim instansinya, terutama dalam usaha membangun kondisi kerja yang nyaman dan efektif. Hal ini dapat terwujud diantaranya dengan menghargai hasil kerja karyawan dengan menerapkan *rewards and punishment*, melakukan pengawasan agar tingkat kedisilinan terjaga dan melakukan pendekatan secara kekeluargaan untuk membina hubungan yang harmonis dengan karyawan sehingga tercipta rasa tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan/instansi.

5.2.2 Saran Akademis

1. Mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku dalam instansi agar dapat mengkaji permasalahan yang terjadi dalam instansi.

2. Menentukan populasi dan sampel dari objek penelitian yang tepat, terjangkau, dan sesuai kebutuhan penelitian, beserta metode penentuan sampel atau wawancara yang efektif.
3. Peneliti juga harus lebih cermat dalam merancang kuesioner baik dalam pemilihan dimensi dan indikator maupun pemilihan kata-kata yang mudah dimengerti dalam setiap pernyataan agar tidak membingungkan responden dalam mengisinya. Sebaiknya peneliti juga memastikan item pertanyaan konsisten dengan indikator dalam variabel.
4. Mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya dan teori yang terkait dengan judul penelitian mengenai dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitiannya untuk menentukan teori dan instrumen penelitian yang tepat dengan kondisi objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Rini Puspa, 2007. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Divisi Sekper & SDM PT.Inti (Persero) Bandung". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Erdina, Ferdina, 2010. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. World Yamatex Spinning Mills, Bandung". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Fitriani, Reni, 2010. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Frimansah, Moh. Irsan dan Raeny Dwi Santy.2011. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi". *Majalah Ilmiah Unikom Volume 6 Nomor 2*.
- Hair, Joseph F., et al, 2006. *Multivariate Data Aanalysis*. Sixth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Harlie, M. 2008. "Analisis Tentang Iklim Organisasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 6 Nomor 3*.
- Hidayat, Warno, 2001. "Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Mitra Keluarga, Jatinegara". Jakarta: Universitas Indonesia. *Skripsi Universitas Indonesia*.
- Laily, Nur, 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Industri Pupuk Di Indonesia". *Jurnal Logos. Volume 6 Nomor 2*.
- Lancaster, Geoff, 2005. *Research Methods in Management*. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Lussier, N. Robert, 2005. *Human Relation In Organization: Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nazir, Mohammad, 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nelwan, Olivia S, 2008. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*: Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Manado". *Analisis. Volume 5 Nomor 2*.
- Nurbaiti, Santi, 2007."Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (Persero): Studi Pada Karyawan PT. KA Daerah Operasi 2 Bandung". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Panggabean, Mutiara.S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priyatno, Duwi, 2009. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Yogyakarta: Mediakom.
- Purwaningsih, Indah. 2008. "Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Iklim Organisasi". *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Surakarta*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmatika, Sri Candra, 2009."Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.X Bandung". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sari, Oki Putri, 2012. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja". *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sudiyanto, Bambang, 2010. "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Purworejo". *Kajian Bisnis dan Manajemen. Volume 12 Nomor 1*.
- Umar, Husein, 2008. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yusop, Maisura M, 2007. "Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor". Johor: Universiti Teknologi Malaysia.

Lampiran 1

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI**

No. Responden:.....

Yth.

Bpk/Ibu Pejabat/Karyawan

Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut

Dengan hormat,

Bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden kami dengan mengisi daftar pertanyaan (kuesioner) sebagaimana yang telah kami lampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang kami perlukan guna penyusunan skripsi kami yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Hukum Kementerian Perhubungan Direktorat Perhubungan Laut, Jakarta".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi kami untuk menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ) dengan konsentrasi studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Oleh karena itu, kami mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sejujur-jujurnya, serta sesuai dengan apa yang dirasakan. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan terjaga dalam proses penelitian ini. Atas kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

**Febrian Hidayat
Ervandi**

Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari empat bagian, yaitu:

- a. Pada Bagian I, Bapak/Ibu diminta untuk mengisi karakteristik/ identitas responden dengan cara memberikan tanda silang (X) jawaban yang sesuai.
- b. Pada Bagian II, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas setiap pernyataan yang ada dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom skala penilaian yang tersedia, dengan kriteria umum penilaian sebagai berikut:
 1. Semakin kekiri (angka 1) maka jawaban akan mengarah kepada Sangat Tidak Setuju (STS).
 2. Semakin kekanan (angka 7) maka jawaban akan mengarah kepada Sangat Setuju (SS).

I. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin:
 Laki-laki Perempuan
2. Usia:
 < 25 tahun 36 tahun – 45 tahun > 55 tahun
 26 tahun – 35 tahun 46 tahun – 55 tahun
3. Pendidikan terakhir:
 SMU atau sederajatnya Sarjana (S1) Doktor (S3)
 Diploma (D1/D2/D3) Magister (S2)
Lainnya.....

II. Daftar Pernyataan untuk Setiap Variabel

A Variabel Bebas 1 (X_1): Karakteristik Pekerjaan

No.	Pernyataan	1						
		STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Beragam aktifitas dalam pekerjaan dapat mengembangkan keterampilan.							
2.	Keahlian dan bakat yang saya miliki dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.							
3.	Saya memiliki keahlian lebih dari satu hal dalam mengerjakan pekerjaan saya.							
4.	Terdapat keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.							
5.	Saya diberikan kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan secara mandiri.							
6.	Saya diberikan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan.							
7.	Saya memperoleh manfaat dari tugas-tugas yang diberikan.							
8.	Saya merasa melakukan pekerjaan yang sangat berarti bagi diri sendiri.							
9.	Pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan manfaat bagi orang lain.							
10.	Saya memahami tahapan kerja yang dijelaskan.							
11.	Tahapan pekerjaan dijelaskan secara lugas.							
12.	Saya memahami uraian tugas yang dijelaskan							
13.	Uraian Tugas dijelaskan secara lugas.							
14.	Adanya pengakuan atas keberhasilan saya.							
15.	Saya menerima penilaian mengenai kesesuaian kinerja.							

A Variabel Bebas 2 (X₂): Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	1						
		STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
16.	Uraian kerja yang saya terima terstruktur dengan jelas.							
17.	Sistem birokrasi di instansi ini bersifat fleksibel.							
18.	Sistem pengawasan kerja di instansi ini mampu memotivasi kerja.							
19.	Instansi menjalankan peraturan yang ada sebagaimana mestinya.							
20.	Instansi seringkali melibatkan saya dalam pengambilan suatu keputusan.							
21.	Saya mendapat kepercayaan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya							
22.	Instansi memberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas yang saya miliki.							
23.	Instansi memberikan tanggung jawab untuk ikut menyukseskan tujuan instansi.							
24.	Saya sering kali dibantu rekan sekerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja.							
25.	Komunikasi saya dengan para karyawan dari berbagai bagian sudah berjalan efektif.							
26.	Saya memiliki keharmonisan interaksi dengan semua karyawan.							
27.	Kompensasi yang saya terima mampu memotivasi untuk berkinerja tinggi.							
28.	Sanksi yang berlaku mampu mengendalikan setiap pelanggaran							
29.	Sistem pemberian kompensasi yang saya terima diberikan secara adil.							
30.	Sistem pemberian sanksi telah dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku.							
31.	Saya selalu berusaha menghindari konflik.							
32.	Setiap konflik yang terjadi selalu diatasi secara bersama dengan							

sebaik-baiknya.

- 33. Saya selalu siap menanggung segala risiko yang mungkin terjadi di instansi ini.
- 34. Setiap karyawan diminta untuk memprediksi segala risiko yang mungkin terjadi.
- 35. Rasa bangga dengan citra instansi membuat saya setia untuk bekerja di dalamnya.
- 36. Nilai-nilai (prinsip kerja) instansi ini mendorong saya untuk berkinerja tinggi.
- 37. Instansi selalu menekankan kepada para karyawannya tentang tujuan, visi dan misinya.

A Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	1						
		STS						SS
		1	2	3	4	5	6	7
38.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya menarik untuk dikerjakan.							
39.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
40.	Instansi memberikan kesempatan untuk belajar melalui berbagai pelatihan.							
41.	Instansi memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan							
42.	Instansi memberikan tanggung jawab penuh untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan.							
43.	Saya merasa puas dengan pendapatan yang diberikan instansi.							
44.	Saya mendapatkan kepuasan dari pendapatan yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama.							
45.	Terdapat kesesuaian antara pembayaran dengan pekerjaan yang saya lakukan							
46.	Terdapat kesesuaian pendapatan dengan yang diberikan instansi pemerintahan lainnya							

47. Saya mendapatkan kesempatan mengembangkan diri melalui pelatihan yang diadakan oleh instansi.
48. Saya mendapatkan peluang promosi dengan selalu meningkatkan keahlian.
49. Setiap karyawan mendapat peluang promosi yang setara.
50. Pembagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan deskripsi kerja.
51. Adanya kerjasama yang baik dengan pihak manajemen.

52. Adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan mengenai berbagai hal yang terjadi di instansi
53. Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.
54. Rekan-rekan kerja saya merupakan partner kerja yang saling mendukung.

Ket: Item 5, 17, 33, 34 dan 37 tidak valid (drop)

Rekapitulasi Kuisiner Uji Coba Variabel Karakteristik Pekerjaan

N o	Item 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Item 10	Ite m 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Tot al
1	3	4	5	5	4	4	6	5	6	4	4	5	5	6	5	71
2	4	3	4	5	4	6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	51
4	2	3	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	55
5	3	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	59
6	4	5	4	5	6	5	7	7	7	5	4	5	4	5	6	79
7	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	58
8	3	3	3	2	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	51
9	5	4	4	4	6	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	65
10	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	59
11	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	6	5	5	6	5	66
12	5	6	6	4	4	5	5	6	7	6	6	5	5	5	5	80
13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	51
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	61
15	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	49
16	3	3	3	4	2	4	6	5	7	5	4	4	3	3	3	59
17	5	6	7	4	3	5	6	5	5	5	4	4	5	7	6	77
18	5	5	5	3	4	3	4	4	6	3	3	5	5	5	5	65
19	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	6	6	63
20	3	3	2	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	59
21	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	57
22	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50
23	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	56
24	4	4	4	5	6	6	5	5	6	5	4	5	4	5	5	73

25	4	3	3	4	4	5	6	6	6	5	4	5	5	4	4	68
26	3	3	4	3	4	4	5	4	6	4	3	4	4	5	6	62
27	5	5	5	4	5	5	6	6	7	4	4	5	5	7	6	79
28	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	56
29	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	54
30	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	6	6	4	4	5	67

Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Iklim Organisasi

Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5
6	6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	6	3	3	3
5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	6	5	5
5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4
4	6	4	2	5	5	6	3	6	5	6	5	3	6	3	5	5	5	3	6
3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	3	5	6	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5
5	4	4	4	5	4	6	5	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5
6	7	5	4	5	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	5	5	6	5	6
5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	4	3	3	4	3	4	6	4	6	5
6	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	6	5	5	4	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	4	6	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4

Rekapitulasi Kuisisioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja

Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	Item 51	Item 52	Item 53
4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
3	3	2	2	4	5	4	5	4	3	5	3	3	2	2
4	3	2	3	6	5	5	5	5	4	5	3	4	2	2
4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
5	4	4	4	7	5	7	5	5	3	5	3	3	3	3
3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	4
3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	2
3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
3	3	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	3	3	3
4	3	4	4	6	5	6	5	5	3	5	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3
2	3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2
3	2	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3
5	2	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
3	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3
5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3

4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4
4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	2
3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3

11	Pearson Correlation	.130	.107	.159	.234	-.114	.339	-.201	.007	.078	.650**	1	.522**	.451*	.177	.175
	Sig. (2-tailed)	.495	.575	.401	.212	.548	.067	.287	.969	.681	.000		.003	.012	.350	.356
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12	Pearson Correlation	.088	.062	.161	.303	.182	.479**	.258	.282	.412*	.502**	.522**	1	.600**	.453	.479**
	Sig. (2-tailed)	.643	.745	.395	.103	.335	.007	.168	.131	.024	.005	.003		.000	.012	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
13	Pearson Correlation	.457*	.298	.416*	-.036	-.049	.344	.140	.220	.263	.389*	.451*	.600**	1	.558**	.499**
	Sig. (2-tailed)	.011	.110	.022	.852	.796	.063	.460	.243	.161	.033	.012	.000		.001	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
14	Pearson Correlation	.406*	.499**	.625**	.236	.063	.353	.405*	.488**	.509**	.278	.177	.453*	.558**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.026	.005	.000	.209	.742	.056	.027	.006	.004	.137	.350	.012	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
15	Pearson Correlation	.324	.366*	.529**	.215	.266	.311	.298	.389*	.458*	.168	.175	.479**	.499**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.081	.047	.003	.254	.156	.094	.109	.033	.011	.375	.356	.007	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.550**	.624**	.687**	.462*	.354	.631**	.647**	.723**	.708**	.603**	.376*	.617**	.593**	.766**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.010	.055	.000	.000	.000	.000	.000	.041	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	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).

on	.298	.096	.100	.523**	1	.450*	.413*	.126	.524**	.296	.373*	.167	.196	.407*	.082	.198	-.082	-	-	.772**	.11
	.110	.614	.599	.003		.013	.023	.509	.003	.112	.042	.378	.300	.026	.667	.293	.665	.891	.890	.000	.55
	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
on	.399*	-.168	.025	.342	.450*	1	.665**	.565**	.646**	.651**	.706**	.719**	.451*	.392*	.605**	.330	.404*	.222	.224	.698**	.36
	.029	.375	.896	.064	.013		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.012	.032	.000	.075	.027	.239	.235	.000	.04
	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
on	.383*	-.026	.116	.551**	.413*	.665**	1	.671**	.453*	.633**	.755**	.491**	.429*	.480**	.490**	.096	.088	-	.292	.550**	.524
	.037	.893	.542	.002	.023	.000		.000	.012	.000	.000	.006	.018	.007	.006	.614	.644	.112	.557	.117	.002
	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
on	.449*	-.072	.083	.402*	.126	.565**	.671**	1	.333	.766**	.738**	.519**	.446*	.398*	.586**	.096	.160	-	.393*	.305	.540
	.013	.707	.663	.028	.509	.001	.000		.072	.000	.000	.003	.014	.030	.001	.615	.397	.260	.165	.032	.101
	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
on	.442*	.032	.011	.372*	.524**	.646**	.453*	.333	1	.523**	.620**	.479**	.317	.358	.282	.301	.171	.069	-	.661**	.26
	.014	.867	.954	.043	.003	.000	.012	.072		.003	.000	.007	.088	.052	.131	.106	.367	.716	.017	.927	.000
	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
on	.270	.000	.196	.433*	.296	.651**	.633**	.766**	.523**	1	.760**	.489**	.327	.268	.507**	.180	.202	-	.324	.460*	.45
																	.061				

on	.167	-.011	.354	.472**	.112	.369*	.524**	.540**	.261	.452*	.679**	.508**	.330	.198	.383*	.075	.127	.037	.211	.269	
	.377	.952	.055	.008	.554	.044	.003	.002	.164	.012	.000	.004	.075	.294	.037	.694	.505	.844	.264	.150	
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
on	.338	.429*	.012	.258	.532**	-.045	.017	-.243	.286	-.172	.004	-.232	-.151	.042	-.293	.082	.048	.265	-.051	.604**	-.16
	.067	.018	.949	.168	.002	.815	.927	.196	.126	.364	.982	.218	.427	.824	.117	.667	.799	.157	.789	.000	.39
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
on	.545**	.227	.404*	.602**	.515**	.782**	.719**	.655**	.653**	.687**	.754**	.729**	.673**	.602**	.723**	.443*	.524**	.118	.345	.710**	.560
	.002	.228	.027	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.534	.062	.000	.00
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

significant at the 0.05 level (2-tailed).

s significant at the 0.01 level (2-tailed).

rrrelation d)	.302 .105 30	.509** .004 30	.340 .066 30	.488** .006 30	.631** .000 30	.964** .000 30	.670** .000 30	1 .000 30	.670** .000 30	.628** .000 30	.232 .218 30	.552** .002 30	.000 1.000 30	.014 .941 30	.222 .239 30	.
rrrelation d)	.386* .035 30	.485** .007 30	.201 .288 30	.368* .045 30	.606** .000 30	.662** .000 30	1.000** .000 30	.670** .000 30	1 .000 30	.658** .000 30	.405* .026 30	.720** .000 30	.076 .690 30	.102 .593 30	.217 .249 30	.
rrrelation d)	.307 .099 30	.457* .011 30	.122 .522 30	.257 .171 30	.488** .006 30	.630** .000 30	.658** .000 30	.628** .000 30	.658** .000 30	1 .000 30	.417* .022 30	.921** .000 30	-.024 .899 30	.012 .951 30	.162 .393 30	.
rrrelation d)	.423* .020 30	.515** .004 30	.285 .126 30	.078 .683 30	.206 .275 30	.273 .144 30	.405* .026 30	.232 .218 30	.405* .026 30	.417* .022 30	1 .000 30	.407* .026 30	.590** .001 30	.633** .000 30	.035 .856 30	.
rrrelation d)	.251 .181 30	.411* .024 30	.112 .556 30	.126 .508 30	.383* .037 30	.555** .001 30	.720** .000 30	.552** .002 30	.720** .000 30	.921** .000 30	.407* .026 30	1 .792 30	-.050 .932 30	-.016 .932 30	.056 .769 30	-.6
rrrelation d)	.413* .023 30	.349 .059 30	.248 .187 30	.114 .547 30	.190 .315 30	-.017 .931 30	.076 .690 30	.000 1.000 30	.076 .690 30	-.024 .899 30	.590** .001 30	-.050 .792 30	1 .000 30	.957** .000 30	.035 .853 30	.
rrrelation d)	.354 .055 30	.356 .053 30	.231 .219 30	.011 .956 30	.168 .374 30	.075 .692 30	.102 .593 30	.014 .941 30	.102 .593 30	.012 .951 30	.633** .000 30	-.016 .932 30	.957** .000 30	1 .000 30	-.046 .810 30	.
rrrelation d)	.366* .046 30	.028 .884 30	-.079 .679 30	.431* .017 30	.241 .199 30	.137 .470 30	.217 .249 30	.222 .239 30	.217 .249 30	.162 .393 30	.035 .856 30	.056 .769 30	.035 .853 30	-.046 .810 30	1 .000 30	.6
rrrelation d)	.367* .046	.253 .177	.145 .444	.530** .003	.297 .111	.071 .708	.156 .412	.170 .368	.156 .412	.057 .766	.133 .482	-.079 .680	.260 .165	.155 .413	.607** .000	.

	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Correlation	.151	.134	.141	.129	.112	.296	.437*	.308	.437*	-.045	.023	.115	.254	.251	.103	.103
d)	.427	.479	.456	.497	.555	.112	.016	.098	.016	.812	.906	.546	.176	.181	.589	.589
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Correlation	.697**	.737**	.467**	.625**	.742**	.710**	.780**	.748**	.780**	.637**	.602**	.578**	.452*	.440*	.362*	.362*
d)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.015	.049	.049
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Significant at the 0.01 level (2-tailed).

Significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Karakteristik Pekerjaan

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	14

Reliability Statistics Iklim Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Reliability Statistics Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	17

Rekapitulasi Kuisiner Final Variabel Karakteristik Pekerjaan

Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
4	3	4	5	5	6	5	6	4	4	4	4	6	5	4
3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4
2	2	3	4	5	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4
4	4	4	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	4
3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4
4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	6	6	6	6	4	5	4	4	6	6	4
4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4
4	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	7	5	4
3	3	3	4	5	6	5	5	3	5	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
3	4	3	6	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4
3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	2	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	6	6	6	5	5	4	4	5	6	4
3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4
3	3	2	5	5	4	3	3	3	5	4	3	6	7	4
3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4

4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	5	4	6	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3
3	5	3	5	5	4	3	5	5	6	5	5	5	6
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4
3	3	3	3	4	5	6	6	4	5	3	3	3	4
3	3	3	5	5	5	5	6	5	5	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3
4	3	5	5	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	6	5	4	5	4	4	4	5	4
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	6
3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	7
3	4	3	4	5	6	5	6	3	4	3	3	3	4
3	3	3	2	3	4	5	5	3	5	3	4	2	4
2	2	3	3	7	6	4	4	4	5	3	4	4	6
3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	3	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4
5	4	3	6	6	5	5	7	5	4	4	3	3	4

Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Iklim Organisasi

Item1	Item1	Item1	Item1	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item2	Item3	Item3
6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1
4	5	4	3	5	5	2	4	3	3	3	4	5	4	4	5
4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5
3	5	3	5	5	5	3	2	3	2	3	3	5	3	5	5
4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5
3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3
4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4
3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4
3	5	4	5	6	6	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5
4	4	3	5	6	5	2	3	2	3	2	4	4	3	5	6
4	6	5	6	5	5	2	2	2	4	4	4	6	5	5	4
3	5	5	6	6	6	3	3	3	3	3	3	5	5	6	5
5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	6	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5
4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4
4	5	4	3	4	6	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4
3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4
3	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	3	5	4	5	5
4	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4

3	4	4	5	4	4	2	2	1	2	3	3	3	4	5	4
4	5	4	5	5	6	3	3	3	4	3	4	5	7	5	4
3	4	5	6	6	6	3	3	3	3	3	3	4	6	5	4
5	6	5	5	6	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	5	5	3	2	2	3	4	3	4	6	5	5
3	4	3	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5
2	4	3	5	5	6	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
3	2	3	4	4	5	3	3	3	5	4	3	2	3	4	4
4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4
4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3
3	5	4	5	5	5	2	2	3	3	3	3	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5
3	4	4	5	5	6	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4
3	4	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5
3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4
4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	5	4	4	5	6	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4

Rekapitulasi Kuisisioner Final Variabel Kepuasan Kerja

No	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Total
1	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	66
2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	59
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	63
4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	67
5	3	2	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	61
6	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	5	6	4	3	3	4	4	59
7	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	60
8	2	3	3	3	5	6	3	3	3	4	4	5	4	6	3	3	3	63
9	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	64
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	61
11	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	62
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	65
13	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	63
14	4	4	3	4	4	6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	72
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	71
16	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	66
17	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	57
18	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	61
19	5	4	6	5	4	6	5	3	3	3	4	4	4	6	5	3	3	73
20	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	62
21	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	57
22	3	4	4	5	4	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	4	2	65
23	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	62
24	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	62
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	65

26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	63
27	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	6	68
28	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	70
29	6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	73
30	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	67
31	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	71
32	7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	69
33	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	64
34	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	64
35	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	64
36	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	68
37	3	2	2	4	3	5	3	3	3	3	5	6	5	5	3	3	61
38	3	3	2	4	3	4	3	5	2	4	3	5	4	4	3	4	59
39	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	71
40	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	6	6	5	5	5	5	77
41	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	59
42	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	57
43	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	58
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	61
45	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	54
46	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4	62
47	5	4	4	4	5	4	3	3	2	2	5	5	5	4	3	3	63

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan

Item Pertanyaan	Score Penilaian (semakin tinggi, semakin positif)									
	STS		TS		KS		S		To	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Variasi Keterampilan										
...aktifitas dalam pekerjaan dapat mengembangkan keterampilan.	5	10.64	25	53.19	14	29.79	3	6.38	0	0.00
...dan bakat yang saya miliki dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	10.64	24	51.06	13	27.66	5	10.64	0	0.00
...memiliki keahlian lebih dari satu hal dalam mengerjakan pekerjaan saya.	4	8.51	26	55.32	15	31.91	2	4.26	0	0.00
Mean dimensi " Variasi Keterampilan"		9.93%		53.19%		29.79%		7.09%		0.00%
Dimensi: Otonomi										
...keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2.13	5	10.64	16	34.04	21	44.68	4	8.51
...diberikan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0.00	5	10.64	13	27.66	26	55.32	3	6.38
Mean dimensi "Otonomi"		1.06%		10.64%		30.85%		50.00%		10.64%
Dimensi: Arti Tugas										
...mendapatkan manfaat dari tugas-tugas yang diberikan.	0	0.00	4	8.51	15	31.91	19	40.43	9	18.75
...merasa melakukan pekerjaan yang sangat berarti bagi diri sendiri.	0	0.00	6	12.77	15	31.91	22	46.81	4	8.51
...pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan manfaat bagi orang lain.	0	0.00	6	12.77	16	34.04	17	36.17	8	16.93
Mean dimensi "Arti Tugas"		0.00%		11.35%		32.62%		41.13%		16.93%

Dimensi: Identitas Tugas

memahami tahapan kerja yang dijelaskan.	1	2.13	16	34.04	21	44.68	8	17.02	1
an pekerjaan dijelaskan secara lugas.	0	0.00	7	14.89	16	34.04	23	48.94	1
memahami uraian tugas yang dijelaskan	3	6.38	18	38.30	21	44.68	5	10.64	0
Tugas dijelaskan secara lugas.	3	6.38	20	42.55	19	40.43	5	10.64	0
Mean dimensi "Identitas Tugas"		3.72%		32.45%		40.96%		21.81%	

Dimensi: Umpan Balik

a pengakuan atas keberhasilan saya.	6	12.77	12	25.53	10	21.28	15	31.91	4
enerima penilaian mengenai kesesuaian kinerja.	1	2.13	13	27.66	17	36.17	9	19.15	7
Mean dimensi "Umpan Balik"		7.45%		26.60%		28.72%		25.53%	
Total		4.43%		26.84%		32.59%		29.11%	

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

Item Pertanyaan	Score Penilaian (semakin tinggi, semakin positif)									
	STS		TS		KS		S		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	4		Total
Dimensi: Struktur										
...ian kerja yang saya terima terstruktur dengan jelas.	3	6.38	27	57.45	14	29.79	3	6.38	0	
...em pengawasan kerja di instansi ini mampu memotivasi kerja.	1	2.13	24	51.06	20	42.55	2	4.26	0	
...ansi menjalankan peraturan yang ada sebagaimana mestinya.	2	4.26	5	10.64	21	44.68	17	36.17	2	
...ansi seringkali melibatkan saya dalam pengambilan suatu keputusan.	3	6.38	20	42.55	17	36.17	7	14.89	0	
Mean dimensi "Struktur"		4.79%		40.43%		38.30%		15.43%		
Dimensi: Tanggungjawab Individu										
...a mendapat kepercayaan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0	0.00	10	21.28	18	38.30	16	34.04	3	
...ansi memberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas yang saya miliki.	0	0.00	6	12.77	16	34.04	20	42.55	5	
...ansi memberikan tanggung jawab untuk ikut menyukseskan instansi.	0	0.00	6	12.77	13	27.66	19	40.43	9	
Mean dimensi "Tanggungjawab Individu"		0.00%		15.60%		33.33%		39.01%		
Dimensi: Dukungan Interaksi										
...a sering kali dibantu rekan sekerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja.	11	23.40	28	59.57	7	14.89	1	2.13	0	
...munikasi saya dengan para karyawan dari berbagai bagian sudah berjalan efektif.	9	19.15	29	61.70	7	14.89	2	4.26	0	

a memiliki keharmonisan interaksi dengan semua karyawan.	9	19.15	34	72.34	3	6.38	1	2.13	0
Mean dimensi "Dukungan Interaksi"		20.57 %		64.54 %		12.06 %		2.84%	
Dimensi: Imbalan dan Sanksi									
mpensasi yang saya terima mampu memotivasi untuk berkinerja gi.	3	6.38	29	61.70	12	25.53	3	6.38	0
sksi yang berlaku mampu mengendalikan setiap pelanggaran	3	6.38	31	65.96	10	21.28	3	6.38	0
em pemberian kompensasi yang saya terima diberikan secara .	0	0.00	25	53.19	21	44.68	1	2.13	0
em pemberian sanksi telah dilaksanakan sesuai aturan yang aku.	1	2.13	6	12.77	19	40.43	20	42.55	1
Mean dimensi "Imbalan dan Sanksi"		3.72%		48.40 %		32.98 %		14.36 %	
Dimensi: Konflik									
a selalu berusaha menghindari konflik.	0	0.00	13	27.66	20	42.55	11	23.40	3
ap konflik yang terjadi selalu diatasi secara bersama dengan aik-baiknya.	0	0.00	6	12.77	19	40.43	21	44.68	1
Mean dimensi "Konflik"		0.00%		20.21 %		41.49 %		34.04 %	
Dimensi: Identitas									
a bangga dengan citra instansi membuat saya setia untuk erja di dalamnya.	0	0.00	8	17.02	23	48.94	15	31.91	1
ai-nilai (prinsip kerja) instansi ini mendorong saya untuk kinerja tinggi.	0	0.00	14	29.79	9	19.15	21	44.68	3
Mean dimensi "Identitas"		0.00%		23.40 %		34.04 %		38.30 %	
Total		4.85%		35.43%		32.03%		24.00%	

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Score Penilaian (semakin tinggi, semakin positif)									
	STS		TS		KS		S		SS	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Dimensi: Pekerjaan Itu Sendiri										
pekerjaan yang diberikan kepada saya menarik untuk dikerjakan.	4	8.51	17	36.17	17	36.17	7	14.89	2	
saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	2	4.26	23	48.94	18	38.30	4	8.51	0	
instansi memberikan kesempatan untuk belajar melalui berbagi pelatihan.	3	6.38	17	36.17	22	46.81	4	8.51	1	
instansi memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0.00	14	29.79	24	51.06	9	19.15	0	
instansi memberikan tanggung jawab penuh untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2.13	18	38.30	22	46.81	6	12.77	0	
Mean dimensi "Pekerjaan Itu Sendiri"		4.26%		37.87%		43.83%		12.77%		
Dimensi: Bayaran										
saya merasa puas dengan pendapatan yang diberikan instansi.	1	2.13	16	34.04	18	38.30	9	19.15	3	
saya mendapatkan kepuasan dari pendapatan yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja di posisi yang sama.	0	0.00	17	36.17	24	51.06	6	12.77	0	
terdapat kesesuaian antara pembayaran dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0.00	21	44.68	17	36.17	9	19.15	0	
terdapat kesesuaian pendapatan dengan yang diberikan instansi pemerintahan lainnya	4	8.51	26	55.32	12	25.53	5	10.64	0	

Mean dimensi "Bayaran"		2.66%		42.55%		37.77%		15.43%		
Dimensi: Promosi										
ya mendapatkan kesempatan mengembangkan diri melalui pelatihan yang diadakan oleh instansi.	6	12.77	23	48.94	17	36.17	1	2.13	0	
ya mendapatkan peluang promosi dengan selalu meningkatkan keahlian.	1	2.13	11	23.40	20	42.55	14	29.79	1	
tiap karyawan mendapat peluang promosi yang setara.	0	0.00	8	17.02	18	38.30	18	38.30	3	
Mean dimensi "Promosi"		4.96%		29.79%		39.01%		23.40%		
Dimensi: Pengawasan										
mbagian pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kripsi kerja.	0	0.00	11	23.40	27	57.45	9	19.15	0	
nya kerjasama yang baik dengan pihak manajemen.	0	0.00	18	38.30	16	34.04	11	23.40	2	
nya keterbukaan antara atasan dan bawahan mengenai berbagai hal yang terjadi di instansi	0	0.00	22	46.81	21	44.68	4	8.51	0	
Mean dimensi "Pengawasan"		0.00%		36.17%		45.39%		17.02%		
Dimensi: Rekan Kerja										
ya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.	0	0.00	15	31.91	20	42.55	11	23.40	1	
kan-rekan kerja saya merupakan partner kerja yang saling mendukung.	3	6.38	21	44.68	16	34.04	7	14.89	0	
Mean dimensi "Rekan Kerja"		3.19%		38.30%		38.30%		19.15%		
Total		3.0%		36.9%		40.9%		17.6%		

Lampiran 15

Hasil Uji Asumsi Dasar

Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.119	47	.095	.971	47	.289
Karakteristik Pekerjaan	.115	47	.145	.971	47	.289
Iklim Organisasi	.119	47	.094	.952	47	.053

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Linearitas

Kepuasan Kerja*Karakteristik Pekerjaan

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan *	Between (Combined)	674.005	25	26.960	1.234	.315
karakteristik pekerjaan	Groups Linearity	242.315	1	242.315	11.087	.003
	Deviation from Linearity	431.690	24	17.987	.823	.679
	Within Groups	458.974	21	21.856		
	Total	1132.979	46			

Kepuasan Kerja*Iklim Organisasi

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan *	Between (Combined)	537.729	20	26.886	1.174	.345
iklim organisasi	Groups Linearity	219.009	1	219.009	9.566	.005
	Deviation from Linearity	318.719	19	16.775	.733	.755
	Within Groups	595.250	26	22.894		
	Total	1132.979	46			

Lampiran 16

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.309	7.231		4.607	.000		
Karakteristik pekerjaan	.232	.084	.361	2.744	.009	.904	1.106
Iklim organisasi	.258	.104	.328	2.493	.017	.904	1.106

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.530	.10	1.00	.12
	3	.004	26.860	.90	.00	.87

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Karakteristik Pekerjaan	Iklim Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Karakteristik Pekerjaan	Correlation	1.000	.401**	-.023
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.	.005	.879
		N	47	47	47
Iklim Organisasi	Karakteristik Pekerjaan	Correlation	.401**	1.000	.088
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.005	.	.557
		N	47	47	47
Unstandardized Residual	Karakteristik Pekerjaan	Correlation	-.023	.088	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2- tailed)	.879	.557	.
		N	47	47	47

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

Lampiran 17

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.196	4.449

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.315	1	242.315	12.243	.001 ^a
	Residual	890.663	45	19.793		
	Total	1132.979	46			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.270	4.831		9.785	.000
	X1	.297	.085	.462	3.499	.001

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 18

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.440 ^a	.193	.175	4.507

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.009	1	219.009	10.783	.002 ^a
	Residual	913.969	45	20.310		
	Total	1132.979	46			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.380	7.229		5.586	.000
	X2	.346	.105	.440	3.284	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 19

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Antara Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.280	4.212

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.535	2	176.268	9.938	.000 ^a
	Residual	780.444	44	17.737		
	Total	1132.979	46			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.309	7.231		4.607	.000
	X1	.232	.084	.361	2.744	.009
	X2	.258	.104	.328	2.493	.017

a. Dependent Variable: Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FEBRIAN HIDAYAT ERVANDI, lahir di Jakarta, 23 Februari 1988 adalah anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan H.E Kusmayadi dan Yayah Badriyah. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 01 Kebon Kacang tahun 2000, SMPN 70 Jakarta tahun 2003, SMAN 7 Jakarta tahun 2006 dan saat ini sedang menjalankan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

Penulis memiliki hobi olah raga khususnya sepak bola dan mendengarkan musik. Ikut aktif dalam kegiatan kemahasiswaan seperti menjadi panitia acara Masa Pengenalan Akademik (MPA) dan Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Jurusan (PKMJ). Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar yang diadakan kampus. Pada tahun 2010 penulis melaksanakan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di Perum Pegadaian selama dua bulan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM).