

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)****ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWATAN  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
ADE MOHAMAD DJOEN  
KABUPATEN SINTANG**

**TAPM Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**S A B R A N**

**NIM. 014944539**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2010**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

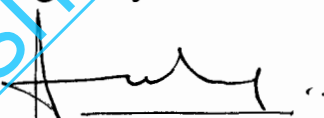
**TAPM yang berjudul Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Rumah Sakit  
Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Kabupaten Sintang**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber  
yang dikutip maupun dirujuk telah saya  
nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Sintang, 15 Mei 2010

Yang Menyatakan



**( S a b r a n )**

NIM : 014944539

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**  
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418  
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

**BIODATA**

Nama : **Sabran**  
NIM : 014944539  
Tempat dan Tanggal Lahir : Teluk Pakedai, 1 April 1966  
Registrasi Pertama : 2007.2  
Riwayat Pendidikan : 1. Tamat SDN Negeri Sui Kakap Tahun 1979  
2. Tamat SLTP Negeri No. 13 Pontianak Tahun 1982  
3. Tamat SPK Pontianak Tahun 1985  
4. Tamat Akademi Perawatan Bandung Tahun 1995  
5. Tamat S-1 Fisipol Universitas Kapuas Sintang Tahun 2000  
6. Masuk Program S-2 MAP UT Tahun 2007  
Riwayat Pekerjaan : 1. PNS Tenaga Perawat Kesehatan Puskesmas Tahun 1988 sampai dengan Tahun 1992  
2. PNS Tugas Belajar Perawat Anestesi Tahun 1992 sampai dengan 1996  
3. PNS Perawat Anestesi RSUD Ade Mohamad Djoen Sintang Tahun 1996 sampai sekarang.  
Alamat : Jl. Darunajah No.14 Kelurahan Baning Kota Sintang, 73611 Kalimantan Barat  
Telp. / HP : 081345432111

Sintang, 15 Mei 2010

**S a b r a n**  
NIM. 014944539



**ABSTRACT****ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF  
THE EMPLOYEES IN THE CARE DIVISION OF  
ADE MOHAMAD DJOEN HOSPITAL KABUPATEN SINTANG****S a b r a n****Universitas terbuka****sabranmap@yahoo.com**

**Key words** : Job satisfaction, compensation, leadership style, sosial  
Stimulations, and job conditions

This research aimed at analyzing the effects given by variables of compensation, leadership style, social stimulations, and job condition upon employee's job satisfaction in the care division Hospital of Ade Mohamad Djoen Sintang and analyzing which one of the variables gave dominant effect on the employee's job satisfaction in the care division of the Hospital of Ade Mohamad Djoen Sintang.

From testing of the first hypothesis it proved that compensation, leadership style, social stimulations, and job condition significantly influenced the job satisfaction of employee's in the care division Hospital of Ade Mohamad Djoen Sintang. Variable of compensation, leadership style, social stimulations, and job condition had contribution of 42,7% to the change of employee's satisfaction, whereas the rest of 57,3% resulted from other variables that were not included in this research.

The partial testing result indicated that each variable varying to satisfaction job on the employee's in the care division, showing that the value of t test of last variable there large ones from t-table at the level  $\alpha = 5\%$ , and there which is smaller than t-table at the level  $\alpha = 5\%$ . Job Conditions variable dominantly influenced the employee's job satisfaction, in other words that employee's job satisfaction was most determined by the balance between job conditions and tasks and responsibilities.

**ABSTRAK****ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWATAN PADA RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH ADE MOHAMAD DJOEN  
KABUPATEN SINTANG****S a b r a n****Universitas terbuka****sabranmap@yahoo.com**

**Kata kunci** : Kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang dan menganalisis faktor manakah di antara faktor-faktor tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

Pengujian hipotesis pertama teruji bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja memiliki kontribusi sebesar 42,7% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel bervariasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan, ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel ada yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 5\%$  dan ada yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 5\%$ . Variabel kondisi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan paling banyak ditentukan oleh kesesuaian kondisi kerja dengan tugas dan tanggung karyawan.



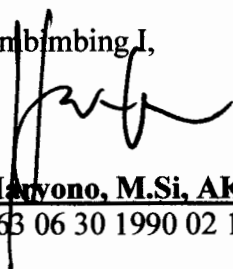
## LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja  
Karyawan Bagian Perawatan Pada Rumah Sakit Umum  
Daerah Ade Mohamad Djoen Kabupaten Sintang

Penyusun TAPM : Sabran  
NIM : 014944539  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Hari/ Tanggal : Minggu, 6 Juni 2010

Menyetujui:

Pembimbing I,



**Dr. Haryono, M.Si, AK**  
NIP. 1963 06 30 1990 02 1 001

Pembimbing II,



**Dr. Nuraini Soleiman, M.Ed**  
NIP. 1954 07 03 1986 01 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/  
Program Magister Administrasi Publik,



**Dra. Susanti, M.Si**  
NIP. 1967 12 14 1993 03 2 002

Direktur Program Pascasarjana,



**Prof. Dr. H. Udin S. Winataputra, MA**  
NIP. 1945 10 07 1973 02 1 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Sabran  
NIM : 014944539  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul TAPM : Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perawatan  
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad  
Djoen Kabupaten Sintang

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Har/Tanggal : Minggu, 6 Juni 2010  
W a k t u : 13.00 – 15.00

Dan dinyatakan **LULUS**

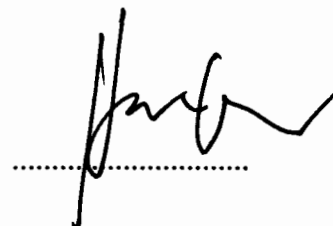
PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Suciati, M.Sc, Ph. D.**

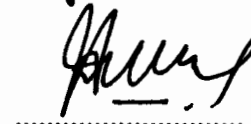
  


Penguji Ahli : **Prof. Dr. HM. Aries Djaenuri, MA.**

Pembimbing I : **Dr. Haryono, M.Si, AK**



Pembimbing II : **Dr. Nuraini Soleiman, M. Ed**





## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas rahmat dan taufiq-Nya semata, sehingga penulisan TAPM ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

TAPM ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai derajat Sarjana S-2 Magister Manajemen Administrasi Publik Program Pascasarjana UPBJJ-UT Pontianak.

Dalam penyelesaian penulisan TAPM ini, tentunya tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan sendiri tanpa bimbingan dan petunjuk serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini dengan baik, untuk itulah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Udin S, Winataputra, MA selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Dr. Haryono, MSi,AK selaku pembimbing I, atas bimbingan dan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini.
3. Dr. Nuraini Soleiman, M. Ed selaku pembimbing II, atas saran dan arahan perbaikan dalam penyelesaian TAPM ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
5. Dr.Sidig Handanu Widoyono, M.Kes selaku pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian, bagian personalia dan umum serta seluruh karyawan bagian perawatan yang telah membantu penulis selama pengumpulan data.

6. Kepada seluruh rekan mahasiswa/mahasiswi S-2 UPBJJ-UT Pontianak yang memberikan bantuan kepada penulis
7. Kepada orang tua, isteri, anak dan seluruh keluarga tercinta yang memberikan bantuan dan dorongan moral kepada penulis
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan TAPM ini.

Dengan menyadari segala keterbatasan yang ada, penulis akan sangat berterima kasih apabila ada pihak-pihak yang berkenan memberikan kritik dan saran demi sempurnanya penulisan tesis ini.

Sintang, Mei 2010

Sabran

UNIVERSITAS TERBUKA



## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Lembaran Persetujuan .....	iii
Lembaran Pengesahan .....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	10
B. Konsep Kepuasan Kerja .....	12
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	20
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	29
5. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	31
6. Kompensasi .....	32
7. Gaya Kepemimpinan.....	35
8. Stimulasi Sosial.....	38
9. Kondisi Kerja .....	38
C. Kerangka Berpikir.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Rancangan Penelitian .....	43
B. Ruang Lingkup Penelitian .....	43
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Lokasi Penelitian .....	44
E. Variabel Penelitian .....	44
1. Klasifikasi Variabel .....	44
2. Definisi Konseptual Penelitian.....	45
F. Definisi Operasional Variabel.....	46
G. Jenis dan Sumber Data .....	58
H. Instrumen Penelitian .....	59
I. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	62
J. Teknik Pengumpulan Data .....	63
K. Teknik Analisis Data .....	63

<b>BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>66</b>
1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Daerah Umum Ade Mohamad Djoen Sintang.....	66
2. Aktivitas Usaha .....	67
3. Struktur Organisasi.....	68
4. Tenaga Kerja .....	70
5. Data Responden .....	71
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
7. Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
<b>B. Analisis Hasil Penelitian .....</b>	<b>88</b>
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
2. Hasil Uji Hipotesis .....	90
 <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>102</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>102</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>103</b>
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>105</b>

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Hubungan Kepuasan Kerja : Tiga Pandangan .....	<b>40</b>
<b>Gambar 2.2</b> Kerangka Konseptual Penelitian .....	<b>41</b>
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi RSUD Ade Mohamad Djoen Sintang .....	<b>69</b>

**UNIVERSITAS TERBUKA**



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Variabel, Indikator dan Butir Pertanyaan .....	54
Tabel 3.2	Jenis dan Sumber Data Primer .....	59
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan Perawatan Berdasarkan Ruangan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang.....	62
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Medis Dan Paramedis Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Tahun 2009 .....	70
Tabel 4.2	Deskripsi Responden berdasarkan Umur.....	71
Tabel 4.3	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.4	Deskripsi Responden berdasarkan Pangkat/Golongan ....	72
Tabel 4.5	Deskripsi Responden berdasarkan Jabatan .....	72
Tabel 4.6	Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja .....	72
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas .....	74
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	75
Tabel 4.9	Distribusi Skor Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	76
Tabel 4.10	Distribusi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) .....	78
Tabel 4.11	Distribusi Skor Variabel Stimulasi Sosial ( $X_3$ ) .....	81
Tabel 4.12	Distribusi Skor Variabel Kondisi Kerja ( $X_4$ ) .....	84
Tabel 4.13	Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	86
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas .....	89
Tabel 4.15	Hasil Analysis of Varian (ANOVA) .....	91
Tabel 4.16	Pengujian Regresi Secara Parsial .....	92

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Pertanyaan .....	108
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian .....	113
Lampiran 3 Uji Validitas .....	117
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	122
Lampiran 5 Frequency Table X1 .....	127
Lampiran 6 Frequency Table X2 .....	130
Lampiran 7 Frequency Table X3 .....	133
Lampiran 8 Frequency Table X4 .....	135
Lampiran 9 Frequency Table Y .....	137
Lampiran 10 Anova .....	139
Lampiran 11 Uji Asumsi Regresi dan Autokorelasi .....	141
Lampiran 12 Ketenagaan Dan Struktur Organisasi .....	144

UNIVERSITAS TERBUKA



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi belakangan ini, sehingga terasa sekali pengaruhnya terhadap peningkatan persaingan dalam dunia usaha untuk menjadi yang terbaik. Dalam menghadapi persaingan ini ada berbagai strategi maupun cara yang perlu diterapkan yang masing-masing dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia, manajemen, teknologi dan lain-lainnya.

Untuk dapat menjawab tantangan dan merealisasikan hal tersebut di atas, maka peranan Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat melakukan tindakan-tindakan yang mengarah kepada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur vital yang menjadi modal utama dalam organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan secara maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu komponen bisnis yang sangat penting dan harus selalu dipacu kualitasnya untuk meningkatkan kinerja (karyawan). Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan seperti gaji, sistem kompensasi, kondisi fisik lingkungan kerja, teknis pekerjaan serta aspek-aspek ekonomis lainnya yang terkait. Sisi lain dari faktor-faktor tersebut hanya bisa dirasakan, seperti motivasi, tingkat stress, dan kepuasan kerja. Untuk faktor yang terakhir ini lebih bersifat relatif, meskipun dapat digeneralisasi. Apabila dicermati, maka ada beberapa faktor

lain, seperti faktor gaji, kompensasi, sikap, kepribadian dan juga cara pandang atau berpikir individu.

Kenyataan dari efektivitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja menurut Nitisemito (1996:97) akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja. Banyaknya kasus-kasus pemogokan kerja akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing-masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Hal ini tentunya sangat mengganggu efektivitas perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi. Menurut Dessler (1991:67) ketidakpuasan kerja juga berupa tingkat absensi karyawan yang tinggi, menurunnya produktivitas kerja karyawan, semangat kerja menurun, kegelisahan di mana-mana, tingkat kerusakan yang tinggi, tuntutan yang sering terjadi, tingginya tingkat *turn over*, dan bahkan kemungkinan adanya usaha sabotase terhadap organisasi.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan, maka secara tidak langsung akan memperburuk kinerja organisasi. Sedangkan karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Optimalisasi sumber daya manusia merupakan salah satu program yang perlu diperhatikan pada saat ini adalah dengan memenuhi kepuasan kerjanya. Dengan adanya pemenuhan kepuasan kerja, maka karyawan secara individual akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya. Sukses tidaknya suatu organisasi bergantung kepada kemampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.

Kepuasan kerja di sini diberi batasan yaitu sebagai sikap karyawan terhadap kenyataan dalam pekerjaannya. Sikap karyawan tersebut merupakan hasil perbandingan cocok-tidaknya persepsi karyawan terhadap kondisi nyata dalam pekerjaannya dengan persepsi karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang diharapkannya. Semakin cocok persepsi karyawan terhadap kondisi yang ada dalam pekerjaannya dengan persepsi karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang diharapkannya, maka akan semakin positif sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula efektivitas dan produktivitas kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah istilah yang menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan para karyawannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kehidupan individu yang bersangkutan, dapat memperbaiki sikap dan perilaku kerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. As'ad (1991:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut konsep ini, kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi diterminasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Martoyo (2000:114) menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan. Pemberian suatu kompensasi akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang diinginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik dari pada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan organisasi. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung dengan pimpinan. Bagaimana pimpinan mengarahkan karyawannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. "Suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan dengan menggunakan gaya mempengaruhi dan mempunyai sifat tidak memaksa dengan tujuan untuk memotivasi individu dalam mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan". (Herzberg dalam Gibson,1996:165). Oleh karena itu pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan. Karena itu pemimpin dituntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas dan mengurangi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentunya akan



menikmati hasil kapasitas maksimum dari organisasi tersebut serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan. Menurut As'ad (1991:104), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dan lingkungan kerjanya.

Demikian halnya dengan peranan rumah sakit yang selain merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan masyarakat juga memiliki unsur-unsur seperti halnya organisasi atau perusahaan pada umumnya. Artinya, rumah sakit juga harus berusaha untuk dapat memenuhi, merasakan, dan melayani setiap keinginan serta kebutuhan para pemakai jasa pelayanan rumah sakit tersebut. Jadi, Rumah Sakit harus memperhatikan setiap keluhan, pertanyaan ataupun opini yang datang dari para pemakai jasa rumah sakit tersebut.

Masalah kesehatan bagi masyarakat merupakan suatu kebutuhan utama, sehingga peranan rumah sakit yang dulunya hanya memberikan pelayanan yang bersifat penyembuhan, saat ini berkembang kearah pelayanan yang menyeluruh dan terintegrasi. Hal tersebut mencakup upaya pencegahan dan peningkatan kesehatan yang serasi, yaitu kepada pelayanan kesehatan yang terbaik agar mampu memberikan kepuasan kepada para pasien yang menggunakan fasilitas jasa pelayanan di rumah sakit tersebut.

Semakin berkembangnya jumlah Rumah Sakit maka persaingan antar rumah sakit yang semakin ketat. Untuk itu peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit sangat mutlak untuk diperhatikan. Persaingan yang terjadi bukan saja dari sisi teknologi pemeriksaan kesehatan di mana setiap rumah

sakit memiliki alat-alat pemeriksaan dan penyembuhan yang relatif sama. Tetapi persaingan yang muncul dewasa ini adalah persaingan dalam hal pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Berkaitan dengan berbagai hal yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini akan difokuskan pada karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang, khususnya bagi karyawan yang bekerja di bagian Perawatan. Karena, karyawan bagian perawatan merupakan bagian yang dianggap pekerjaannya yang lebih dominan berhadapan langsung dengan pasien atau pengguna fasilitas jasa pelayanan rumah sakit, sehingga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang peneliti lakukan, didapatkan informasi dari bagian personalia. Jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang secara keseluruhan, yaitu sebanyak 287 orang pegawai, baik struktural maupun fungsional, organik maupun non organik, yang mana sebanyak 190 orang atau sekitar 66,2% merupakan karyawan bagian fungsional organik maupun non organik, diantaranya adalah sebanyak 140 orang atau sekitar 48,8 % merupakan karyawan bagian perawatan. Oleh sebab itu, karyawan bagian Perawatan dianggap yang paling rentan terhadap ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada bagian perawatan, akan membawa dampak terganggunya pelayanan kepada pasien sebagai pengguna fasilitas jasa pelayanan Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang. Dengan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih mendalam

pada persoalan kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang

### **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang?
2. Apakah faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang ?
3. Apakah faktor Stimulasi Sosial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang ?
4. Apakah faktor kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang

3. Untuk mengetahui pengaruh faktor stimulasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk :

1. Menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang untuk perbaikan manajemen Sumber Daya Manusianya
2. Untuk memberikan informasi yang bermanfaat dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja.
3. Sumbangan pemikiran atau kontribusi referensi, yang nantinya dapat dimanfaatkan lembaga maupun calon peneliti yang lain khususnya yang meneliti masalah kepuasan kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Kamaruddin (1992:86) yang telah meneliti beberapa faktor, dengan variabel bebas iklim perusahaan, kehidupan keluarga, karakteristik, fasilitas yang diperoleh, pendidikan dan umur menghasilkan temuan.

1. Iklim perusahaan, kehidupan keluarga, karakteristik pekerjaan, fasilitas yang diperoleh, pendidikan dan umur mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kontribusi sebesar  $R^2=33,75\%$ .
2. Faktor iklim perusahaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $r = 0,3931$ .

Shofia Amin (1995:79) yang telah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja, menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja terhadap keberhasilan kerja Ajun penyuluh Keluarga Berencana Madya di propinsi Jambi dengan variabel bebas faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial menghasilkan temuan bahwa:

1. Faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara serentak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap keberhasilan kerja Ajun penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.
2. Faktor finansial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keberhasilan kerja Ajun penyuluh Keluarga Berencana Madya di Propinsi Jambi.

3. Terdapat perbedaan keberhasilan kerja antara Ajun penyuluh Keluarga Berencana Madya pria dan wanita, dimana keberhasilan kerja Ajun wanita lebih tinggi dari keberhasilan Ajun pria (berdasar studi empiris) yang membuktikan masih berlakunya teori gender dari Anastasi serta Lips dan Collwill yang mengatakan bahwa perbedaan jenis kelamin akan mengakibatkan perbedaan aktivitas, minat dan prestasi seseorang dalam macam-macam pekerjaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yulianto (1996:93), yang menganalisis variabel-variabel ya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Surabaya dengan variabel bebas kompensasi, jenjang pekerjaan, variasi dalam pekerjaan dan otonomi untuk bertindak menyimpulkan bahwa:

1. Semua variabel yang diamati dalam penelitian secara serempak mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Cipta Niaga Surabaya.
2. Variabel variasi dalam pekerjaan kurang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedang sisa variabel lainnya memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan dalam menyumbangkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Cipta Niaga Surabaya. Ini relevan sekali dengan kondisi karyawan di Indonesia yang menempatkan kompensasi sebagai tolak ukur kepuasan kerjanya.

Purbasari (1996:97) meneliti pengaruh faktor-faktor motivasi kerja karyawan terhadap tingkat kerja pada kelompok kerja produksi dan nir

produksi di PT. PRBT Malang dengan variabel bebas kesesuaian pekerjaan, tingkat tanggung jawab, kesempatan promosi, tingkat penerimaan kebijakan badan usaha, keadilan sistem kompensasi, kualitas supervisi dan kualitas hubungan antar rekan kerja, menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pada kelompok produksi, kualitas supervisi memberi kontribusi terbesar terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 20,14% dan probabilitas 0,0002. Ini terjadi karena pada kelompok produksi, jenis pekerjaan yang harus dilakukan karyawan umumnya lebih membutuhkan kecermatan dan ketelitian, sehingga peran supervisi yang intensif sangat dibutuhkan.
2. Pada kelompok nir-produksi, keadilan sistem kompensasi memberikan kontribusi terbesar dalam memberi pengaruh pada kepuasan kerja dengan nilai  $r^2=20,82\%$  dan probabilitas 0.001. ini karena karyawan nir produksi akan lebih termotivasi dalam bekerja bila pembayaran gaji secara adil (*fair*) didasarkan pada *job demand*, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang ada. Penelitian ini akan menganalisa kepuasan kerja dengan variabel yang akan ditinjau adalah kompensai, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, kondisi kerja.

## **B. Konsep Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (1998:193-194) bahwa "kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.



Warther (1996:501) mendefinisikan "*job satisfaction is the favorableness of unfavorableness with employees view their work*". Greenberg dan Baron (1993:162) mendefinisikan "*job satisfaction as individuals cognitive, affective, and evaluative reactions toward their jobs*". Harris (1997:15) berpendapat "*job satisfaction to how pleased you are with your present job*". Spector (1997:2) mengemukakan "*job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects of their jobs. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs*".

Hasibuan (1995:222-223) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan". Menurut As'ad (1991:104), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individual maupun lingkungan pekerjaan. Di samping itu dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Kartono (1994:167-168) berpendapat lain, "salah satu kepuasan sejati dalam lingkungan kerja ialah rasa bangga puas dan keberhasilan/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/ketrampilan". Prestasi kerja atau

sukses dalam berkarya itu memberikan pada seseorang status sosial, *respect* dan pengakuan dari lingkungan masyarakatnya. Yang menjadi masalah pokok ialah bagaimana caranya para pengusaha atau manajer dengan kondisi terakhir bisa memberikan rangsangan agar orang menyukai pekerjaannya dan bisa menambah kepuasan para karyawan.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.
- b. Kepuasan kerja bukan keadaan yang menyatu padu seperti yang dapat kita bayangkan dari namanya karena kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang bersegi banyak, beberapa segi lebih memuaskan dibandingkan yang lain, kepuasan kerja biasanya hanya melukiskan suatu realita hasil dari perbandingan beberapa keadaan pada suatu tertentu, tak ada suatu yang mutlak karena skalanya terbatas. Paling baik kita merasa lebih puas dengan suatu segi dari pekerjaannya dari pada saat yang lain.
- c. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan,

perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

- d. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih suka mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.
- e. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaannya akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Handoko (1998:197) tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang tidak ada karena tiap individu (karyawan) berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja karyawan hanya diukur dengan *turn over*, kedisiplinan, dan moral kerja. Bila ketiga indikator tersebut kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik, demikian sebaliknya.

Ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja yang perlu diketahui yaitu:

- a. Kepuasan kerja adalah suatu respon emosi terhadap situasi pekerjaan. Karena itu kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi ia hanya dapat ditafsirkan.
- b. Kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh seberapa jauh suatu hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika seseorang anggota organisasi merasa bahwa ia bekerja lebih keras dari yang lainnya akan tetapi imbalan yang ia terima lebih sedikit atau kecil, maka kemungkinan ia akan bersikap negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekan kerjanya. Ini artinya ia tidak puas dengan pekerjaannya.
- c. Kepuasan kerja mewakili sejumlah sikap yang terkait dengan kerja.

## 2. Teori-teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (1997:99) mengemukakan ada tiga macam teori dalam memahami kepuasan kerja yaitu teori pertama adalah teori pemenuhan (*fulfillment theory*) yang tergolong dalam kelompok teori klasik. Kemudian teori yang kedua adalah teori keseimbangan (*Discrepancy theory*), teori ini bertentangan dengan teori pertama, sehingga muncul teori dua – faktor (*two factor theory*).

### a. Teori pemenuhan (*fulfillment theory*)

Dasar dari teori ini adalah membicarakan bahwa kepuasan itu bergantung pada berapa besar pendapatan (*in come*) yang diterima oleh seseorang. Dengan demikian kepuasan kerja akan berhubungan dengan suatu kerja yang mampu memberikan nilai dari *out come* (hasil) yang positif. Dengan kata lain kepuasan sama dengan *out come*.

Pengembangan teori ini dikatakan pula bahwa pekerja akan termotivasi sangat kuat oleh uang. Dia berpendapat bahwa bila pekerja termotivasi oleh uang, maka bila dibayar dengan uang yang lebih, maka dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitasnya. Jadi perusahaan perlu mencari cara atau langkah untuk mampu memproduksi dengan biaya lebih murah, dengan membuat keuntungan yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan mampu membayar karyawan lebih tinggi.

Kepuasan kerja secara keseluruhan perlu juga mempertimbangkan sisi lain dari kepuasan itu sendiri dengan menggabungkan faktor-faktor kepuasan secara keseluruhan, maka akan didapatkan kepuasan yang aktual. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari pendapatan yang diterima dan pendapatan yang diinginkan. Misalnya, seorang penjaga gudang akan merasa puas jika mendapatkan gaji Rp. 100.000, tetapi seorang direktur mungkin tidak puas menerima gaji Rp. 10.000.000 meskipun gajinya juga lebih besar. Ini menunjukkan bahwa apa yang mereka terima bukan merupakan fungsi dari berapa banyak yang mereka terima. Gambaran ini menunjukkan bahwa teori pemenuhan belum bisa menggambarkan tentang kepuasan kerja yang sebenarnya secara keseluruhan.

b. Teori ketidakcocokan (*Discrepancy theory*)

Pendekatan teori ini dikatakan bahwa kepuasan itu ditentukan oleh perbedaan antara pendapatan (*in come*) sebenarnya yang diterima

dengan sejumlah hasil (*out come*) yang diharapkan. Maka jika ada perbedaan, yaitu *out come* yang diterima di bawah yang diharapkan, maka yang terjadi adalah ketidakpuasan. Sebagai contoh, bila seorang pekerja mengharapkan gaji Rp.100.000, tetapi kenyataannya hanya mendapatkan sebesar Rp.80.000, maka ia menjadi tidak puas.

Ketidakkcocokan dari apa yang diterima dan apa yang diharapkan adalah sesuatu yang sangat penting, karena kepuasan ditentukan dari perbedaan yang sederhana tersebut. Lebih lanjut bisa dikatakan bahwa kepuasan maupun ketidakpuasan adalah fungsi dari hubungan perasaan antara apa yang orang harapkan dan apa yang di peroleh dari pekerjaannya.

c. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori keadilan ini sebagai teori motivasi yang utama dan merupakan suatu yang paling penting bagi penyebab kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Adam dalam Supomo (1991:125) mengemukakan bahwa kepuasan ditentukan oleh keseimbangan yang ada antara *in come* dan *out come*. Jadi jika orang merasa keadilan maka akan merasa puas, sebaliknya jika ketidakadilan yang dirasakan, maka orang akan menjadi tidak puas. Menurut teori keadilan ini, *reward* rendah maupun tinggi bisa menyebabkan ketidakpuasan, meskipun yang dirasakan berbeda. Teori ini menekankan bahwa *reward* yang tinggi akan menyebabkan perasaan bersalah. Sedangkan *reward* yang rendah menyebabkan tidak adanya kejujuran. Jadi penekanannya adalah pada pentingnya keseimbangan antara *in come* dan *out come* untuk

menentukan bagaimana orang bisa menilai keadilan terhadap keseimbangan yang dimilikinya.

d. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori-teori yang lebih modern mulai dikembangkan oleh para ahli, pada tahun 1925, peneliti-peneliti dari *Harvard* telah menemukan bahwa adanya kebutuhan-kebutuhan lain selain uang. Dengan adanya perubahan kondisi lingkungan akan mampu meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini dikenal dengan *Hawthorne Studies* yaitu suatu kecenderungan akan meningkatnya produktivitas jika orang merasa bahwa mereka mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

Kemudian pada tahun 1943, suatu teori yang lebih dapat menjawab kekurangan dalam usaha memahami kepuasan kerja. Teori tersebut adalah teori Hierarki Kebutuhan Manusia yang diusulkan oleh seorang psikolog Abraham Maslow. Menurut apa yang ada dalam hierarki ini bahwa sebelum kebutuhan manusia pada tingkat yang lebih tinggi terpenuhi, maka harus terpenuhi dulu kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah dahulu.

e. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Selaras dengan teori kepuasan kerja yang diajukan oleh *Maslow* dan *Hawthorne Studies*. Pada tahun 1959 Herzberg melalui teori dua faktornya (*two-factor theory*) mengatakan adanya dua aspek yang unik dan perlu diperhatikan. Dimana kepuasan dan ketidakpuasan kerja ditemukan pada dua sumber yang berbeda. Ketidakpuasan kerja lebih

mengacu pada kondisi lingkungan pekerjaan daripada pekerjaan itu sendiri. Misalnya upah, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, pengawasan. Sebab faktor ini mencegah reaksi negatif dan ini oleh Herzberg disebut sebagai *hygiene factors*. Sebaliknya kepuasan yang diartikan dengan kerja itu sendiri seperti peningkatan kerja, peluang promosi, kesempatan berkembang dan juga pengakuan diri. Yang sering diacu untuk kepuasan tingkat tinggi oleh Herzberg disebut sebagai motivator. Dan perbedaan ini disebut sebagai dasar dari teori dua faktor.

Orang-orang dalam mempelajari motivasi yang menggambarkan kepuasan sebagai konsep yang *uni-dimensional*. Mereka menempatkan kepuasan kerja pada akhir yang satu dari sebuah rangkaian kesatuan dan ketidakpuasan kerja pada akhir yang lain dari rangkaian kesatuan yang sama. Jika suatu kondisi pekerjaan menyebabkan kepuasan kerja, maka menghilangkan kondisi tersebut akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, demikian pula sebaliknya.

### 3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

As'ad (1991:115) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.



- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Harris (1997:15), ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri seorang karyawan yaitu gaji, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu menurut Spector (1997:3) bahwa faktor yang sering digunakan sebagai instrumen yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (penghargaan, komunikasi, teman sekerja, jaminan sosial, kondisi pekerjaan, sifat dari pekerjaan, kepribadian, organisasi di perusahaan, prosedur dan kebijakan organisasi, upah, pengembangan diri, kesempatan promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi).

Herzberg dalam Adiarni (1996:197-198), mengembangkan dua faktor intrinsik. Faktor tersebut adalah higienis-motivator atau ekstrinsik-intrinsik. Faktor pertama adalah kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) yang meliputi:

- a. Upah

- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu penyeliaan
- g. Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Faktor kedua adalah kondisi intrinsik atau isi kerja yang meliputi:

- a. Pencapaian prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

Mangkunegara (1993:71) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor yang terdapat dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yaitu:

- a. Faktor pegawai; kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan; jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Burt dalam Anoraga (1998:82-83) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - 1) Hubungan langsung antar manajer dengan karyawan
  - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja
  - 3) Hubungan sosial di antara karyawan
  - 4) Sugesti dari teman sekerja
  - 5) Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor-faktor individual, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
  - 1) Sikap
  - 2) Umur
  - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
  - 1) Keadaan keluarga karyawan
  - 2) Rekreasi
  - 3) Pendidikan

Menurut Chiselli dan Brown dalam Anoraga (1998:83) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan
- b. Pangkat jabatan
- c. Masalah umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Lima ciri-ciri penting dari pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, menarik atau menantang
- b. Imbalan yang adil
- c. Peluang promosi yang terbuka
- d. Supervisi dari atasan yang mampu
- e. Rekan kerja yang mendukung

Selain ciri-ciri penting tadi ada beberapa indikator ketidakpuasan karyawan yang dapat dilihat dari:

- a. *Turn over*, penggantian pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi berkait erat dengan rendahnya tingkat pergantian pegawai artinya proporsi pegawai yang meninggalkan organisasi sangat kecil. Sebaliknya organisasi yang karyawannya merasa tidak puas akan menunjukkan tingkat pergantian yang tinggi, mereka akan cenderung mencari sesuatu yang lebih baik di tempat lain dan meninggalkan majikan mereka. Pergantian pegawai cukup merugikan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Bagi organisasi perlu mencari penggantinya dan harus melakukan serangkaian pelatihan dan lain sebagainya. Bagi karyawan yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan kerja dan timbulnya gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini.
- b. Pencurian, beberapa pegawai yang mencuri merasa bahwa tindakan yang mereka lakukan merupakan kompensasi ataupun cara membalas dari perlakuan organisasi yang tidak sehat terhadap mereka. Selamanya

menanggulangi masalah ini karena hanya diarahkan pada gejalanya, tapi bukan pada sebab yang mendasar seperti besarnya ketidakpastian.

- c. Kemangkiran, secara umum dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Mereka akan mudah bereaksi terhadap kesempatan untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya dan banyak variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa faktor penting menurut Robbins (1996:181-182) yang mendorong kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Kerja yang secara manual menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara manual menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan

harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaann, tingkat keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia (supervisi) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi dan mereka.

e. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun) dengan pekerjaan mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk

memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

Menurut Kouzes (1997:68-70), bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh adanya supervisi/bimbingan dari atasan yang dinilai mempunyai kredibilitas. Pimpinan yang kredibel mempunyai tiga ciri utama yakni jujur, cakap dan memberikan inspirasi. Selanjutnya Kouzes menyatakan bahwa kalau orang memandang pemimpinnya memiliki kredibilitas tinggi, mereka jauh lebih mungkin untuk:

- a. Dengan bangga menceritakan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi
- b. Memiliki perasaan yang kuat tentang semangat tim
- c. Memandang nilai pribadinya konsisten dengan nilai kelompok
- d. Merasa mempunyai ikatan dan berkomitmen dengan organisasi
- e. Mempunyai rasa kepemilikan untuk organisasi.

Sebaliknya bila mereka memandang pemimpinnya mempunyai kredibilitas rendah, kemungkinan akan terjadi :

- a. Berproduksi ala kadarnya
- b. Termotivasi hanya oleh uang
- c. Nilai pribadi berseberangan dengan nilai organisasi
- d. Tingkat komitmen yang rendah

Menurut Herzberg dalam Gibson (1996:197-198) memahami kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memahami dua faktor, yakni motivator dan higiene. Faktor motivator merupakan dampak dari adanya kondisi intrinsik (isi kerja) yang meliputi :

- a. Pencapaian prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang

Tidak adanya kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. faktor higiene merupakan dampak dari adanya kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan), yang meliputi :

- a. Upah
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu penyediaan
- g. Mutu hubungan kerja interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.



Jadi keberadaan kondisi tidak selalu memotivasi karyawan, tetapi sebaliknya ketidakberadaan kondisi dapat juga menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

#### 4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Martoyo,2000:153).

Yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Grenzberg

(1993:263) adalah sebagai berikut:

##### a. Reward system (system penghargaan)

Reward system yang diterapkan dalam suatu perusahaan (organisasi) ini erat sekali pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Seperti pemberian tunjangan, upah, promosi ataupun bentuk penghargaan lainnya yang diberikan pada karyawan. Besar kecil maupun bentuk dari *reward* ini akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja yang didapat pada karyawan. Dalam menentukan *reward* dipertimbangkan pula level maupun beban kerja. Jika hal ini tidak dipertimbangkan, maka justru akan bisa menyebabkan ketidakpuasan.

##### b. Kualitas pengawasan

Pengawasan menunjukkan sebagai faktor yang cukup penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik antara

karyawan dengan supervisor akan bisa menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul dan akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap suatu organisasi. Dan sikap organisasi ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Desentralisasi kekuasaan

Desentralisasi dalam membuat kekuasaan adalah ikut melibatkan banyak orang dalam partisipasinya untuk membuat suatu keputusan. Dengan ikut berpartisipasi, maka akan cenderung untuk bisa meningkatkan suatu keputusan, karena adanya pengakuan yang diberikan pihak organisasi. Sebaliknya jika dalam membuat suatu keputusan terkonsentrasi pada satu tangan saja, maka menimbulkan bahwa mereka tidak mempunyai kemampuan dalam ikut menentukan suatu keputusan dan diremehkan sehingga akan berakibat timbulnya ketidakpuasan.

d. Stimulasi sosial

Banyak orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang beban kerja dan ragam yang tidak terlalu rendah, tetapi yang menyediakan pekerjaan yang mampu memberikan tantangan dan nilai lebih. Faktor ini pada beberapa karyawan yang melihat bahwa pekerjaan adalah suatu kerja yang menantang dan harus didapatkan menjadi suatu hal yang penting untuk bisa diterapkan. Sebaliknya bagi orang yang tidak mempunyai orientasi karir cenderung faktor ini tidak mendukung dalam meningkatkan kepuasan. Sedangkan untuk stimulasi sosial secara keseluruhan akan mampu untuk meningkatkan kepuasan pada banyak

orang. Seperti terciptanya kerjasama yang baik antara sesama karyawan dalam bekerja maupun juga terciptanya kondisi-kondisi sosial lainnya.

e. **Kondisi kerja yang menyenangkan**

Kepuasan kerja dapat menjadi berkurang bila kondisi pekerjaan tidak nyaman. Misalnya kondisi lingkungan yang gaduh, suasana kerja yang gelap, udara yang pengap dan jelek, meskipun tidak secara langsung berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, tapi pada konteks di mana pekerjaan itu dilakukan kondisi yang tidak menyenangkan akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

**5. Pentingnya Kepuasan Kerja**

Menurut Ibrahim (1988:67) dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dengan alasan:

- a. Nilai, bila diketahui bahwa karyawan menggunakan sebagian waktunya dalam pekerjaannya. Karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan agar waktu tersebut dapat digunakan dengan penuh kesenangan, kegembiraan dan kebahagiaan.
- b. Kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mengganggu kesehatan jiwa.
- c. Kesehatan jasmani, manusia yang menyenangi pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang kurang menyenangi pekerjaannya.

Tiga alasan tersebut di atas dalam kehidupan organisasi sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dan karena itu

sering dianggap sebagai kewajiban orang untuk selalu mendapat perhatian. Banyak ahli yang melakukan penelitian untuk mengetahui sebab dan sumber kepuasan kerja dalam usaha peningkatan kebahagiaan hidup karyawan. Mereka menganggap kepuasan kerja mempunyai konsekuensi baik langsung atau tidak langsung terhadap efektifitas organisasi.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah menmcapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dibanding karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama dalam menciptakan kondisi positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

#### **6. Kompensasi**

Handoko (1998: 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Simamora (1999 : 540) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Nawawi (1999 : 315) Kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan/ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa :

- a. Kompensasi sebagai balas jasa
- b. Kompensasi sebagai ganti kontribusi
- c. Kompensasi sebagai penghargaan/ganjaran

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial berupa gaji/upah serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Beberapa studi telah menemukan bahwa upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Misalnya dalam studi Porter (1961), 80 persen dari sampel (para manajer) tidak puas dengan upah atau gajinya. Penyebab utama terjadinya ketidakpuasan adalah ketidakadilan. Seperti dijelaskan dalam teori keadilan, para pekerja menilai upahnya dengan membuat perbandingan-perbandingan sosial. Upah yang diberikan untuk para pekerja dalam posisi yang sama merupakan satu penyebab terhadap keyakinan seseorang tentang seberapa besar gaji yang harus diterima. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional pekerja, semakin tinggi kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang profesinya sama di luar organisasi.

Goodman dan Hullin dalam Shobaruddin (1992: 150-151) mengatakan bahwa kepuasan terhadap upah akan dipengaruhi oleh

kebutuhan dan nilai-nilai pekerja. Jika upah pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya, ia akan lebih puas dibanding jika ia menerima upah lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai. Karena pendapatan seorang pekerja lambat laun meningkat, maka standar hidupnya meningkat dan barang-barang mewah menjadi kebutuhan nyata. Jadi semakin tinggi upah, mungkin sekali hanya mengakibatkan peningkatan upah sementara. Meskipun jika standar hidup yang menjadi aspirasi seorang pekerja tidak mengalami kenaikan, inflasi mungkin sekali mengikis kepuasannya dengan tingkat upah tertentu yang diberikan. Semakin pekerja tergantung pada gaji atau upahnya untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidupnya, maka kepuasan terhadap upahnya akan banyak dipengaruhi oleh biaya hidupnya.

Spector (1997:42) menemukan korelasi antara upah dan kepuasan kerja yang kontradiktif dengan apa yang dipersiksikannya, karena hanya mendapatkan angka sebesar 0,17 dari hasil analisisnya dengan jumlah sampel yang representatif dari heterogenitas jenis pekerjaan. Masih menurut Spector, walaupun tingkat upah bukan merupakan isu yang penting, tapi keadilan dalam sistem upah merupakan hal yang sangat penting. Seseorang lebih sering membandingkan upah yang diterimanya dengan sesama rekan kerja. Yang lebih penting adalah kebijakan dan prosedur pembayarannya adil, artinya prosedur atau proses dalam pengupahan dapat memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Situasi demikian tentu berakibat pada keharusan adanya

kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Siagian (1992:215-219) dalam pengembangan jenjang karir ada tujuh hal yang harus diperhatikan seseorang yaitu:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain yang mampu mempromosikan
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pemanfaatan mentor atau sponsor
- e. Dukungan para bawahan
- f. Memanfaatkan kesempatan untuk berkembang
- g. Dukungan bagian kepegawaian.

#### **7. Gaya Kepemimpinan**

Pamuji (1995:132) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini menunjukkan bagaimana seorang pemimpin berperilaku agar karyawannya (kelompok yang dipimpinnya) menjalankan aktivitas sesuai dengan yang seharusnya. Gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga yakni gaya otoriter, demokrasi, dan kendali bebas.

- a. Gaya otoriter dimana pemimpin selalu menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi. Lebih dari pada itu wewenang dan juga kekuasaan adalah milik pribadi bersumber pada statusnya sebagai pemimpin. Pimpinan yang demikian biasanya tidak mau menerima kritik saran, tidak mau berunding dengan bawahan .

- b. Gaya demokratik adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memandang manusia sebagai makhluk yang bermartabat dan harus dihormati hak-haknya. Dalam menggerakkan pengikut lebih banyak mempergunakan persuasi dan memberikan contoh-contoh. Kepentingan dan tujuan organisasi sejauh mungkin diintegrasikan dengan kepentingan dan tujuan pribadi para pengikut, mengutamakan kepentingan organisasi dan kepentingan pengikut dari pada kepentingan pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin suka menerima saran pendapat serta mendorong kelompok untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada pengikut. Pemimpin yang demikian ini bersedia memanfaatkan pendapat kelompok, menunggu persetujuan kelompok, berunding dengan pengikut, mengutamakan kerja sama mendesentralisasikan, memberikan kekuasaan (kebebasan) kepada karyawan untuk bertindak dan mendorong karyawan untuk berprakarsa/inisiatif.
- c. Gaya kendali bebas kepemimpinan yang harus mengikuti kemauan pengikut, menghindari diri dari pemaksaan atau tekanan. Pemimpin lebih banyak memberikan kebebasan pada pengikutnya untuk menentukan tujuan organisasi dalam menghadapi permasalahan organisasi. Pemimpin bertindak hanya sebagai perantara dengan dunia luar untuk menyajikan informasi kepada kelompok, gaya ini cenderung ke arah kekacauan.



Perilaku supervisor terdekat merupakan determinan lain dari kepuasan pekerja. Namun tanggapan pekerja terhadap pengawasnya biasanya akan tergantung pada karakteristik pengawasnya. Satu-satunya perilaku pemimpin yang mempunyai pengaruh dapat diramalkan terhadap kepuasan bawahan adalah kebijaksanaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pekerja lebih puas dengan pemimpin yang bijaksana dan *tut wuri handayani* dibanding dengan pemimpin yang selalu berbeda atau bermusuhan dengan bawahannya. Menurut House dan Mitchel dalam Shobaruddin (1992:152), bahwa memiliki seorang pemimpin yang bijaksana dan *tut wuri handayani* barangkali lebih penting bagi para pekerja yang rendah harga dirinya atau yang pekerjaan-pekerjaannya tidak menyenangkan dan membosankan.

Beberapa studi para pekerja lebih banyak mendapatkan kepuasan dengan pemimpin yang tidak terlalu berorientasi pada tugas. Ketidakselarasan hasil-hasil ini mungkin mencerminkan perbedaan-perbedaan di antara studi yang berkaitan dengan kesukaan pekerja terhadap kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan. Dalam situasi pekerjaan dimana bawahan melakukan peran-peran yang sangat kabur atau membingungkan, para bawahan lebih menyukai seorang pemimpin yang memperjelas ketentuan-ketentuan perannya. Maksudnya bila bawahan tidak mampu mencari kejelasan perannya dalam melaksanakan kerjanya, bawahan akan cenderung menyukai seorang pemimpin yang memberikan petunjuk dan ketentuan-ketentuan yang memadai. Di pihak lain, peran kerja ditentukan dengan jelas dan para bawahannya sangat cakap dalam

melaksanakan pekerjaannya tanpa terlalu sering diberikan petunjuk dan perintah-perintah, maka seorang pemimpin yang tidak mengawasi dengan ketat lebih disukai.

#### **8. Stimulasi Sosial**

Menurut Anoraga (1998:86), komunikasi antar sesama yang hangat secara horizontal maupun vertikal merupakan faktor penyumbang terhadap kepuasan kerja. Hubungan sosial yang ada diantara karyawan merupakan faktor yang cukup penting dalam menimbulkan kepuasan dan kegairahan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik. Dalam hal ini faktor kepribadian seringkali menonjol yang merupakan faktor yang langsung tak langsung mempengaruhi keharmonisan dalam hubungan sosial antar karyawan, demikian juga latar belakang dan adat kebiasaan para karyawannya.

Dukungan dan motivasi yang diberikan baik oleh teman sekerja maupun oleh atasan secara langsung memberikan dukungan moril kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa bersemangat dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan dalam diri karyawan yang bersangkutan.

#### **9. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992 : 183). Kondisi kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang mengelilingi kerja seseorang. Kondisi kerja

terdekat dimaksudkan adalah lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh karyawan dalam hal ini adalah pekerja. Kondisi kerja terdekat sikap dan tindakan rekan kerja dan penyelia serta iklim yang mereka ciptakan. Simamora (1999 : 542) menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan terdiri atas :

- a. Kebijakan-kebijakan yang sehat
- b. Supervisi yang kompeten
- c. Kerabat kerja yang menyenangkan
- d. Lingkungan kerja yang nyaman

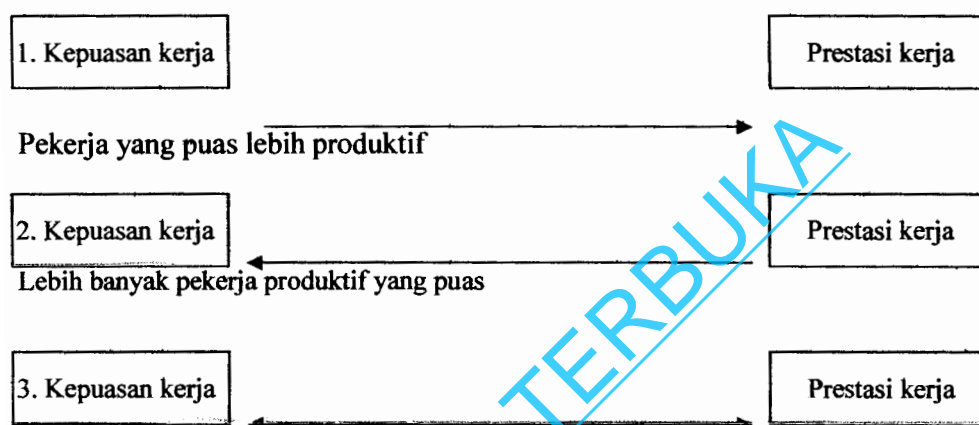
### **C. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan teori-teori di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel faktor-faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial dan kerja serta kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Secara konseptual telah dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan untuk berperilaku ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu. Hal tersebut berarti ada ketidakseimbangan atau ketidakpuasan dalam hubungan pegawai tersebut dengan lingkungannya, sehingga pegawai mengidentifikasi sasaran dan merasa butuh berperilaku untuk dapat mencapai sasaran itu.

Setelah dikemukakan bagaimana kerangka konseptual penelitian maka secara operasional faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut .

Mark Fichman dalam Gibson (1996:155) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dengan tingkat *turn over*, absensi dan aktivitas serikat pekerja, di mana kepuasan kerja para karyawan tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula dengan ketidakpuasan para karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Ketidakpuasan beranjak dari persepsi ketidakadilan pembayaran, hubungan penyelia-bawahan yang buruk dan kondisi kerja yang tidak memadai. Dalam gambar berikut menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Gambar 2.1  
Hubungan Kepuasan Kinerja : Tiga Pandangan



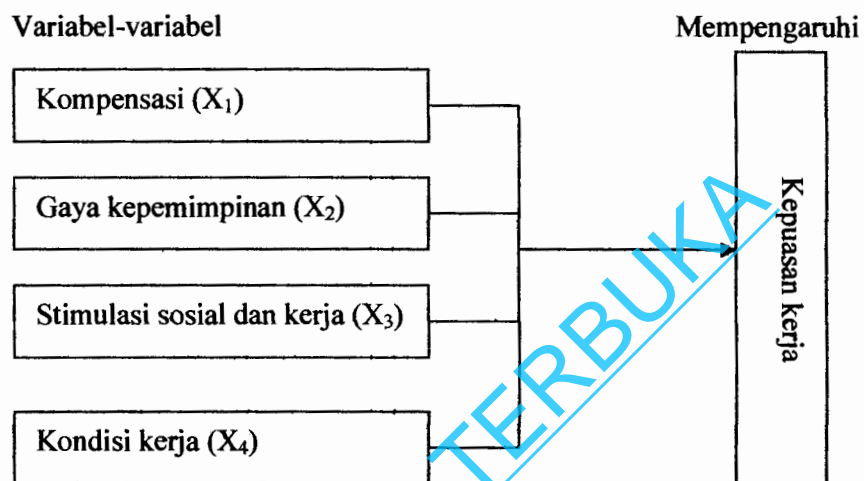
Tidak ada arahan khusus atau hubungan  
Sumber: Gibson (1996:156)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dipahami bahwa hubungan 1 menunjukkan kepuasan kerja menyebabkan kinerja, hubungan 2 menunjukkan kinerja menyebabkan kepuasan kerja, dan hubungan 3 menunjukkan tidak ada hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja. Meskipun pada kesimpulannya para ahli menyatakan bahwa kinerja bukanlah akibat dari kepuasan, atau sebaliknya, tetapi dalam prakteknya

banyak manajer (pimpinan) ingin mempunyai pekerja yang terpuaskan dan produktif.

Masing-masing bidang itu berkaitan dengan kepuasan kerja pada tingkat tertentu. Sedangkan bagaimana pekerjaan itu dapat menyumbangkan pada kepuasan kerja, Hackman dan Oldman (1975) dalam Schein (1991:105) telah menganalisis sejumlah pekerjaan dan mengenali dimensi dasar yang dapat diterapkan pada setiap pekerjaan.

Gambar 2.2  
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis :

Diduga bahwa :

- a. Variabel kompensasi
- b. Variabel gaya kepemimpinan
- c. Variabel stimulasi sosial
- d. Variabel kondisi kerja

Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

UNIVERSITAS TERBUKA



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian eksplanasi dengan metode survei. Penelitian eksplanasi adalah suatu keadaan atau suatu fenomena dianggap tidak berdiri sendiri dan tidak terlepas dari keadaan atau fenomena lainnya Tuckman dalam Sugiyono (2005:34). Bertitik tolak pada anggapan yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode statistik deskriptif.

##### B. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia dengan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang, dengan demikian obyek penelitiannya adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang khususnya karyawan bagian Perawatan. Adapun variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diamati dalam penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja.

##### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian. (Soeratno dan Arsyad, 1995 : 109). Adapun penentuan jumlah Sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono(2005;102). Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 samapi 500 orang.



Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai / perawat bagian perawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang yaitu sebanyak 50 orang.

#### **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini menetapkan lokasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen, yang terletak di JL. Pattimura Sintang Kalimantan Barat, yang merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan (*health care*), Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang merupakan salah satu rumah sakit negeri yang ada di Kota Sintang, tepatnya di Kabupaten Sintang Propinsi Kalimantan Barat.

#### **E. Variabel Penelitian**

##### **1. Klasifikasi Variabel**

##### **a. Variabel bebas (*independent variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang keberadaannya tidak tergantung atau dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang tergolong sebagai variabel bebas adalah kepuasan kerja yang meliputi :

- Kompensasi ( $X_1$ )
- Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )
- Stimulasi Sosial ( $X_3$ )
- Kondisi Kerja. ( $X_4$ )

##### **b. Variabel tidak bebas (*dependent variable*)**

Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

## 2. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel dimaksudkan untuk memberi kejelasan tentang makna supaya tidak terdapat keragu-raguan atau terdapat kepastian tentang variabel. Berdasarkan variabel yang ditetapkan, maka definisi konseptual variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) menurut Handoko (1992: 155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- b. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menurut Pamuji (1995:132) menunjukkan bagaimana seorang pemimpin berperilaku agar karyawannya (kelompok yang dipimpinnya) menjalankan aktivitas sesuai dengan yang seharusnya.
- c. Stimulasi sosial ( $X_3$ ) menurut Heidjrahman dan Husnan, (1994:195) adalah hubungan seseorang dengan orang lain serta kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan kemampuan serta energi yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- d. Kondisi kerja ( $X_4$ ) menurut Nitisemito (1992:183) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

- e. Kepuasan kerja (Y) menurut Hasibuan (1995:222) kepuasan kerja adalah sebagai sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

#### F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah untuk memberikan arah yang jelas dalam pengukuran variabel yang ada, maka perlu dijabarkan definisi operasional variabel sebagai berikut :

- a. Kompensasi ( $X_1$ ) adalah imbalan atau penghasilan kotor yang diterima karyawan dari hasil pekerjaannya selama satu bulan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga atau dirinya sendiri.

Indikator pengukuran kompensasi adalah persepsi responden tentang :

1) Gaji ( $X_{1.1}$ )

Indikator gaji diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Kesesuaian gaji dengan jenis dan tanggung jawab pekerjaan ( $X_{1.1.1}$ )  
 b) Besarnya gaji dibandingkan tempat lain dengan jenis dan tanggung jawab yang sama ( $X_{1.1.2}$ )

Indikator gaji diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{1.1} = \frac{X_{1.1.1} + X_{1.1.2}}{2}$$

2) Bonus ( $X_{1.2}$ )

Indikator bonus diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja. ( $X_{1.2.1}$ )  
 b) Bonus yang diberikan perusahaan cukup memadai dengan prestasi karyawan. ( $X_{1.2.2}$ )

Indikator bonus diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{1.2} = \frac{X_{1.2.1} + X_{1.2.2}}{2}$$

3) Tunjangan-tunjangan ( $X_{1.3}$ )

Indikator tunjangan diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Tunjangan yang diberikan sudah memadai. ( $X_{1.3.1}$ )
- b) Tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi karyawan. ( $X_{1.3.2}$ )

Indikator tunjangan diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{1.3} = \frac{X_{1.3.1} + X_{1.3.2}}{2}$$

Variabel kompensasi ( $X_1$ ) diukur dari rata-rata skor indikator dengan

rumus:

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3}}{3}$$

- b. Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan cara yang diterapkan oleh pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginannya. Adapun yang dijadikan indikator pengukuran gaya kepemimpinan adalah persepsi responden tentang :

a) Otoriter ( $X_{2.1}$ )

Indikator gaya kepemimpinan otoriter diukur dari 2 butir pertanyaan:

- 1) Pimpinan menyelesaikan masalah sendiri tanpa melibatkan karyawan ( $X_{2.1.1}$ )
- 2) Pimpinan selalu menerapkan segala peraturan yang diinginkannya ( $X_{2.1.2}$ )

Indikator gaya kepemimpinan otoriter diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{2.1} = \frac{X_{2.1.1} + X_{2.1.2}}{2}$$

b) Demokratis ( $X_{2.2}$ )

Indikator gaya kepemimpinan demokratis diukur dari 2 butir pertanyaan:

- a) Pimpinan selalu mendiskusikan/melibatkan karyawan dalam memecahkan suatu masalah ( $X_{2.2.1}$ )
- b) Pimpinan selalu memberikan dorongan/dukungan kerja serta bersedia menerima kritik dan saran ( $X_{2.2.2}$ )

Indikator gaya kepemimpinan demokratis diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{2.2} = \frac{X_{2.2.1} + X_{2.2.2}}{2}$$

c) Kendali bebas ( $X_{2.3}$ )

Indikator gaya kepemimpinan kendali bebas diukur dari 2 butir pertanyaan:

- a) Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan ( $X_{2.3.1}$ )
- b) Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan ( $X_{2.3.2}$ )

Indikator gaya kepemimpinan kendali bebas diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{2.3} = \frac{X_{2.3.1} + X_{2.3.2}}{2}$$

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) diukur dari rata-rata skor indikator dengan rumus :

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3}}{3}$$

- c. Stimulasi sosial ( $X_3$ ) adalah pandangan karyawan terhadap hubungan sosial antara karyawan/teman sekerja dan antara karyawan dengan pimpinannya, serta perasaan karyawan terhadap beban kerja. Untuk mengukur stimulasi sosial dan kerja ini indikatornya adalah :

1) Kerjasama ( $X_{3.1}$ )

Indikator kerjasama diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Kerjasama yang baik antara rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawan terus dipertahankan ( $X_{3.1.1}$ )
- b) Setiap karyawan selalu menciptakan hubungan baik dan harmonis antar rekan sekerja maupun dengan pimpinan ( $X_{3.2.1}$ )

Indikator kerjasama diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{3.1} = \frac{X_{3.1.1} + X_{3.1.2}}{2}$$

2) Komunikasi ( $X_{3.2}$ )

Indikator komunikasi diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Komunikasi yang baik dan kedekatan pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan akan menciptakan keharmonisan kerja ( $X_{3.2.1}$ )
- b) Keterbukaan dalam penyampaian informasi dan perhatian pimpinan sangat diperlukan karyawan ( $X_{3.2.2}$ )

Indikator komunikasi diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{3.2} = \frac{X_{3.2.1} + X_{3.2.2}}{2}$$

3) Pengembangan karir/ promosi ( $X_{3.3}$ )

Indikator pengembangan karir/promosi diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Pemberian kesempatan pelatihan guna meningkatkan keterampilan pada semua karyawan sesuai dengan bidangnya ( $X_{3.3.1}$ )
- b) Kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri ( $X_{3.3.2}$ )

Indikator pengembangan karir/promosi diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{3.3} = \frac{X_{3.3.1} + X_{3.3.2}}{2}$$

Variabel stimulasi sosial diukur dari rata-rata skor indikator dengan rumus:

$$X_3 = \frac{X_{3.1} + X_{3.2} + X_{3.1.3}}{3}$$

- d. Kondisi kerja ( $X_4$ ) merupakan keadaan atau kondisi dimana karyawan melaksanakan kegiatan kerjanya.

Indikator pengukurannya kondisi kerja adalah tentang :

1) Peralatan kerja ( $X_{4.1}$ )

Indikator peralatan kerja diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Peralatan kerja yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan karyawan ( $X_{4.1.1}$ )
- b) Penambahan peralatan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu ( $X_{4.1.2}$ )

Indikator peralatan kerja diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{4.1} = \frac{X_{4.1.1} + X_{4.1.2}}{2}$$

2) Ruang kerja dan lingkungan kerja ( $X_{4.2}$ )

Indikator peralatan kerja diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Ruang dan lingkungan kerja yang baik dapat memacu semangat kerja dan menunjang hasil kerja ( $X_{4.2.1}$ )
- b) Lingkungan kerja yang ada cukup sesuai dengan keinginan saya ( $X_{4.2.2}$ )

Indikator ruangan kerja dan lingkungan kerja diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{4.2} = \frac{X_{4.2.1} + X_{4.2.2}}{2}$$

3) Fasilitas ( $X_{4.3}$ )

Indikator fasilitas diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:



- a) Fasilitas ruangan kerja sudah cukup memadai ( $X_{4.3.1}$ )
- b) Penambahan fasilitas pendukung dapat mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja ( $X_{4.3.2}$ )

Indikator fasilitas diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$X_{4.3} = \frac{X_{4.3.1} + X_{4.3.2}}{2}$$

Variabel kondisi kerja ( $X_4$ ) diukur dari rata-rata skor indikator dengan rumus:

$$X_4 = \frac{X_{4.1} + X_{4.2} + X_{4.3}}{3}$$

- e. Kepuasan kerja ( $Y$ ) merupakan perasaan karyawan dalam bekerja.

Indikator pengukuran kepuasan kerja ini adalah :

- 1) Kesenangan ( $Y_1$ )

Indikator kesenangan diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Karyawan senang dapat bekerja secara optimal karena merasa ikut memiliki ( $Y_{1.1}$ )
- b) Karyawan merasa senang dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan status sosial yang lebih tinggi ( $Y_{1.2}$ )

Indikator kesenangan diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2}}{2}$$

- 2) Kebanggaan ( $Y_2$ )

Indikator kebanggaan diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan ( $Y_{2.1}$ )

- b) Karyawan merasa bangga dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan ( $Y_{2.2}$ )

Indikator kebanggaan diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$Y_2 = \frac{Y_{2.1} + Y_{2.2}}{2}$$

3) Keamanan ( $Y_3$ )

Indikator keamanan diukur dari 2 butir pertanyaan yaitu:

- a) Karyawan merasa aman berada di tempat kerja sekarang ( $Y_{3.1}$ )
- b) Karyawan merasa aman dengan posisi yang ditempati sekarang, karena dapat memberikan jaminan dimasa yang akan datang ( $Y_{3.2}$ )

Indikator keamanan diperoleh dari rata-rata skor butir pertanyaan:

$$Y_3 = \frac{Y_{3.1} + Y_{3.2}}{2}$$

Variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) diukur dari rata-rata skor indikator dengan rumus :

$$Y = \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3}{3}$$

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 3.1  
Variabel, Indikator dan Butir Pertanyaan

NO	Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.Kesejahteraan	1.Gaji/Lembur (X <sub>1.1</sub> )  2.Bonus /THR (X <sub>1.2</sub> )  3.Tunjangan Fungsional (X <sub>1.3</sub> )	1. Kesesuaian gaji dengan jawab pekerjaan (X <sub>1.1.1</sub> ) 2. Besarnya gaji dibandingkan tempat lain dengan jenis dan tanggung jawab yang sama (X <sub>1.1.2</sub> ) 3. Bonus/THR yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja. (X <sub>1.2.1</sub> ) 4. Bonus/THR yang diberikan perusahaan cukup memadai dengan prestasi karyawan. (X <sub>1.2.2</sub> ) 5. Tunjangan yang diberikan sudah memadai. (X <sub>1.3.1</sub> ) 6. Tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi karyawan. (X <sub>1.3.2</sub> )
2	Gaya kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Pengambil Keputusan	4.Otoriter (X <sub>2.1</sub> )	7. Pimpinan menyelesaikan masalah sendiri tanpa melibatkan karyawan (X <sub>2.1.1</sub> ) 8. Pimpinan selalu menerapkan segala peraturan yang diinginkannya (X <sub>2.1.2</sub> )

3	Stimulasi sosial (X <sub>3</sub> )	Sosialisasi	<p>5. Demokratis (X<sub>2.2</sub>)</p> <p>6. Kendali bebas (X<sub>2.3</sub>)</p> <p>7. Kerjasama (X<sub>3.1</sub>)</p>	<p>9. Pimpinan selalu mendiskusikan/ melibatkan karyawan dalam memecahkan suatu masalah (X<sub>2.2.1</sub>)</p> <p>10. Pimpinan selalu memberikan dorongan/ dukungan kerja serta bersedia menerima kritik dan saran (X<sub>2.2.2</sub>)</p> <p>11. Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (X<sub>2.3.1</sub>)</p> <p>12. Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (X<sub>2.3.2</sub>)</p> <p>13. Kerjasama yang baik antara rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawan terus dipertahankan (X<sub>3.1.1</sub>)</p> <p>14. Setia karyawan selalu menciptakan hubungan baik dan</p>
---	------------------------------------	-------------	--	---

				<p>harmonis antar rekan sekerja maupun dengan pimpinan (X<sub>3.2.1</sub>)</p> <p>8.Komunikasi (X<sub>3.2</sub>)</p> <p>15.Komunikasi yang baik dan kedekatan pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan akan menciptakan keharmonisan kerja (X<sub>3.2.1</sub>)</p> <p>16.Keterbukaan dalam penyampaian informasi dan perhatian pimpinan sangat diperlukan karyawan (X<sub>3.2.2</sub>)</p>
				<p>9.Pengembangan Karir/ Promosi (X<sub>3.3</sub>)</p> <p>17.Pemberian kesempatan pelatihan guna meningkatkan keterampilan pada semua karyawan sesuai dengan bidangnya (X<sub>3.3.1</sub>)</p> <p>18.Kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri (X<sub>3.3.2</sub>)</p>
4	Kondisi kerja (X <sub>4</sub> )	Kelengkapan	10.Peralatan kerja (X <sub>4.1</sub> )	<p>19.Peralatan kerja yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan karyawan (X<sub>4.1.1</sub>)</p> <p>20.Penambahan</p>

				<p>peralatan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu (X<sub>4.1.2</sub>)</p>
			11. Ruang dan Lingkungan kerja (X <sub>4.2</sub> )	<p>21. Ruang dan lingkungan kerja yang baik dapat memacu semangat kerja dan menunjang hasil kerja (X<sub>4.2.1</sub>)</p> <p>22. Lingkungan kerja yang ada cukup sesuai dengan keinginan saya (X<sub>4.2.2</sub>)</p>
			12. Fasilitas (X <sub>4.3</sub> )	<p>23. Fasilitas ruangan kerja sudah cukup memadai (X<sub>4.3.1</sub>)</p> <p>24. Penambahan fasilitas pendukung dapat mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja (X<sub>4.3.2</sub>)</p>
5	Kepuasan kerja (Y)	Kenyamanan	13. Kesenangan (Y <sub>1</sub> )	<p>25. Karyawan senang dapat bekerja secara optimal karena merasa ikut memiliki (Y<sub>1.1</sub>)</p> <p>26. Karyawan merasa senang dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan status sosial yang lebih tinggi (Y<sub>1.2</sub>)</p>
			14. Kebanggaan (Y <sub>2</sub> )	<p>27. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang</p>

				dilakukan (Y <sub>2.1</sub> ) 28. Karyawan merasa bangga dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan (Y <sub>2.2</sub> )
			15. Keamanan (Y <sub>3</sub> )	29. Karyawan merasa aman berada di tempat kerja sekarang (Y <sub>3.1</sub> ) 30. Karyawan merasa aman dengan posisi yang ditempati sekarang, karena dapat memberikan jaminan dimasa yang akan datang (Y <sub>3.2</sub> )
			<b>15 Indikator</b>	<b>30 Pertanyaan</b>

### G. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan, sedangkan data sekunder di dapat dari data yang sudah diolah oleh manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang dalam hal ini adalah bagian personalia.

Adapun jenis data ini adalah termasuk dalam jenis data subjek dan dokumenter. Jenis subjek karena merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman selama karyawan bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang, yang dituangkan dalam perasaan mereka puas atau tidak puas. Jenis dokumenter karena penulis juga mengakses data-data yang sudah didokumentasikan oleh manajemen Rumah Umum Daerah Ade

Mohamad Djoen Sintang, seperti jumlah karyawan, sejarah singkat Rumah Sakit, struktur organisasi serta tugas dan fungsinya dan lain-lain.

Tabel 3.2  
Jenis dan Sumber Data Primer

NO	Variable	Indikator	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Kompensasi	Gaji	Responden	Kuesioner
		Bonus	Responden	Kuesioner
		Tunjangan	Responden	Kuesioner
2	Gaya Kepemimpinan	Otoriter	Responden	Kuesioner
		Demokratis	Responden	Kuesioner
		Kendali Bebas	Responden	Kuesioner
3	Stimulasi Sosial	Kerjasama	Responden	Kuesioner
		Komunikasi	Responden	Kuesioner
		Pengembangan Karir/Promosi	Responden	Kuesioner
4	Kondisi Kerja	Peralatan Kerja	Responden	Kuesioner
		Ruang dan Lingkungan Kerja	Responden	Kuesioner
		Fasilitas	Responden	Kuesioner
5	Kepuasan Kerja	Kesenangan	Responden	Kuesioner
		Kebanggaan	Responden	Kuesioner
		Keamanan	Responden	Kuesioner

#### H. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan / kuesioner jenis tertutup yang harus diisi oleh responden dengan cara mengisi dan memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang dipilih. Kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja karyawan yang meliputi ; kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja.

Kuesioner ini responden merespon dua kutub butir pertanyaan kuesioner dalam kisaran 1 hingga angka 5. Sementara itu, untuk menjangkau data tentang



kepuasan kerja digunakan kuesioner skala Likert model 5 point. Responden merespons setiap butir pernyataan kuesioner dalam kisaran sangat setuju diberi skor 5 hingga sangat tidak setuju diberi skor 1. Secara rinci, pemberian skor sebagai berikut.

- Sangat setuju            skor 5
- Setuju                    skor 4
- Cukup Setuju            skor 3
- Tidak setuju            skor 2
- Sangat tidak setuju    skor 1

Kuesioner sebelum dipergunakan untuk mengukur variabel yang ada, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ancok (1999:17) validitas adalah ukuran kecermatan suatu tes dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas adalah prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipakai dapat mengukur dengan cermat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*). Perhitungan dilakukan dengan rumus teknik korelasi *product moment* menurut Sugiyono (2000:148), yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r        = koefisien korelasi antara skor item (X) dengan skor total (Y)

n        = jumlah subyek uji coba (responden)

X = skor jawaban setiap butir pertanyaan

Y = skor total

Nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan nilai korelasi tabel ( $r_{tabel}$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keajegan hasil pengukuran suatu instrumen terhadap data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2000 : 97).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cornbach* (Nurgiyantoro, 2000 : 310) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = varian butir pertanyaan

$\sigma^2$  = varian skor tes

Instrumen dikatakan reliabilitas bilamana koefisien reliabilitasnya mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2000:312).

### I. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Ade Mohammad Djoen Sintang dan terdaftar sebagai karyawan tetap. Jumlah karyawan bagian Perawatan secara keseluruhan adalah sebanyak 140 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Sensus. Agar data yang diperoleh dapat mencerminkan keadaan populasi dimana karyawan bagian perawatan. jadi jumlah karyawan bagian Perawatan yang diambil sebagai responden sebanyak 140 karyawan.

Tabel 3.3  
Jumlah Karyawan Perawatan Berdasarkan Ruangan  
pada Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang

NO	Ruangan	Jumlah
1	UGD	21
2	VIP	12
3	R. Penyakit Dakam	29
4	R. Penyakit Anak	23
5	R. Penyakit Bedah	21
6	ICU	12
7	R. Kamar Operasi	10
8	Poli Penyakit Dalam	4
9	Poli Penyakit Bedah	1
10	Poli Anak	1
11	Poli Kandungan	1
12	Poli Gigi	4
13	Poli Mata	1
	Total	140

Sumber : Data Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang , 2009.

#### **J. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi :

##### **1. Kuesioner**

Merupakan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Kuesioner di buat sedemikian rupa dengan berbagai alternatif jawaban dan responden memberikan tanda pada satu jawaban saja. Item skala penilaian disusun berdasarkan skala Likert. Penyampaian kuesioner kepada responden dilakukan secara langsung dan sebelumnya diberi pengarahan mengenai tata cara pengisian kuesioner. Setelah kuesioner diisi oleh responden, kemudian dikembalikan kepada peneliti.

##### **2. Dokumentasi**

Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan menggunakan teknik dokumenter yaitu berupa arsip-arsip dan laporan-laporan yang terkait dengan masalah penelitian ini. Data sekunder tersebut meliputi jumlah karyawan, sejarah singkat Rumah Sakit, struktur organisasi serta tugas dan fungsinya, dan lain-lain.

#### **K. Teknik Analisis Data**

Bertitik tolak dari rumusan masalah, tujuan penelitian dan jenis data yang akan dikumpulkan, maka analisis data dilakukan sebagai berikut :

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk menjelaskan secara garis besar mengenai obyek penelitian dengan menggunakan distribusi frekuensi persentase serta nilai rata-rata variabel.

### 2. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial antara kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

#### a. Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada gejala korelasi serial diantara data pengamatan. Hal ini bisa muncul karena adanya pengaruh dari data sebelumnya (untuk data *time series*) atau data pengamatan menurut tempat (untuk data *crosssection*).

#### b. Normalitas (Kenormalan Nilai Residual)

Salah satu asumsi dalam penggunaan model regresi adalah data berdistribusi normal atau residual menyebar disekitar nol. Jika nilai residual menyebar normal maka persamaan regresi yang diperoleh cukup baik.

### 3. Uji Hipotesis

a. Hipotesis I dengan uji F, yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan, dengan menggunakan rumus Cooper. (1999:125).

- c. Hipotesis II Untuk menguji hipotesis kedua terlebih dahulu diuji signifikansi masing-masing variabel menggunakan uji t dengan rumus (Cooper, 1999:124)

UNIVERSITAS TERBUKA



**BAB IV****TEMUAN DAN PEMBAHASAN****A. Hasil Penelitian****1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang**

Berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang yang sekarang berdiri sebenarnya sudah ada sejak tahun 1917 pada zaman Belanda, ketika Sintang masih sebagai kerajaan kolonial. Menurut catatan sejarah kerajaan Sintang Rumah Sakit tersebut dahulu bernama Landschap yang didirikan oleh Wakil Penembahan Sintang Ade Mohamad Djoen, serta didukung oleh para pembesar kerajaan Sintang dan para Dokter pada zaman Belanda antara lain ; dr.M. Hamzah, dr. Landschap Sintang, Ade Muhamad Arif Kepala Distrik Sintang, Pangeran Laksamana H.M.Ali pembesar kerajaan Sintang dan Kwoe A Hay Kapitan atau Kepala Urusan Cina di Sintang.

Rumah Sakit tersebut diresmikan pemakaiannya oleh kepala Rumah Sakit Kapten Dokter J.Smeets dengan dibantu oleh tiga orang juru rawat masing-masing Abdurrahman, Hakim dan Sanusi serta dua orang Zuster Belanda. Pada bulan Februari 2002 berdasarkan keputusan Bupati Sintang nomor 53 Tahun 2002 tentang pemberian nama Rumah Sakit Umum Daerah Sintang menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Demikian sejarah singkat berdirinya Rumah Sakit di Sintang atas usaha dan perhatian wakil Penembahan Ade



Mohamad Djoen seorang pejabat Raja yang sungguh-sungguh mencurahkan perhatiannya demi kehidupan dan kemajuan rakyat.

## **2. Aktivitas Usaha**

Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen beroperasi dengan kegiatan sebagai berikut:

### **a. Perawatan**

- 1) U G D
- 2) Ruang Penyakit Bedah
- 3) Ruang Penyakit Anak
- 4) Ruang Perinatalogi
- 5) Ruang Kebidanan
- 6) Ruang Penyakit Dalam
- 7) Ruang Isolasi
- 8) Ruang I C U
- 9) Ruang V I P

### **b. Poliklinik**

- 1) Poliklinik Mata
- 2) Poliklinik Gigi
- 3) Poliklinik Kandungan
- 4) Poliklinik Anak
- 5) Poliklinik Dalam
- 6) Poliklinik Bedah

### **c. Penunjang Medis**

- 1) Laboratorium

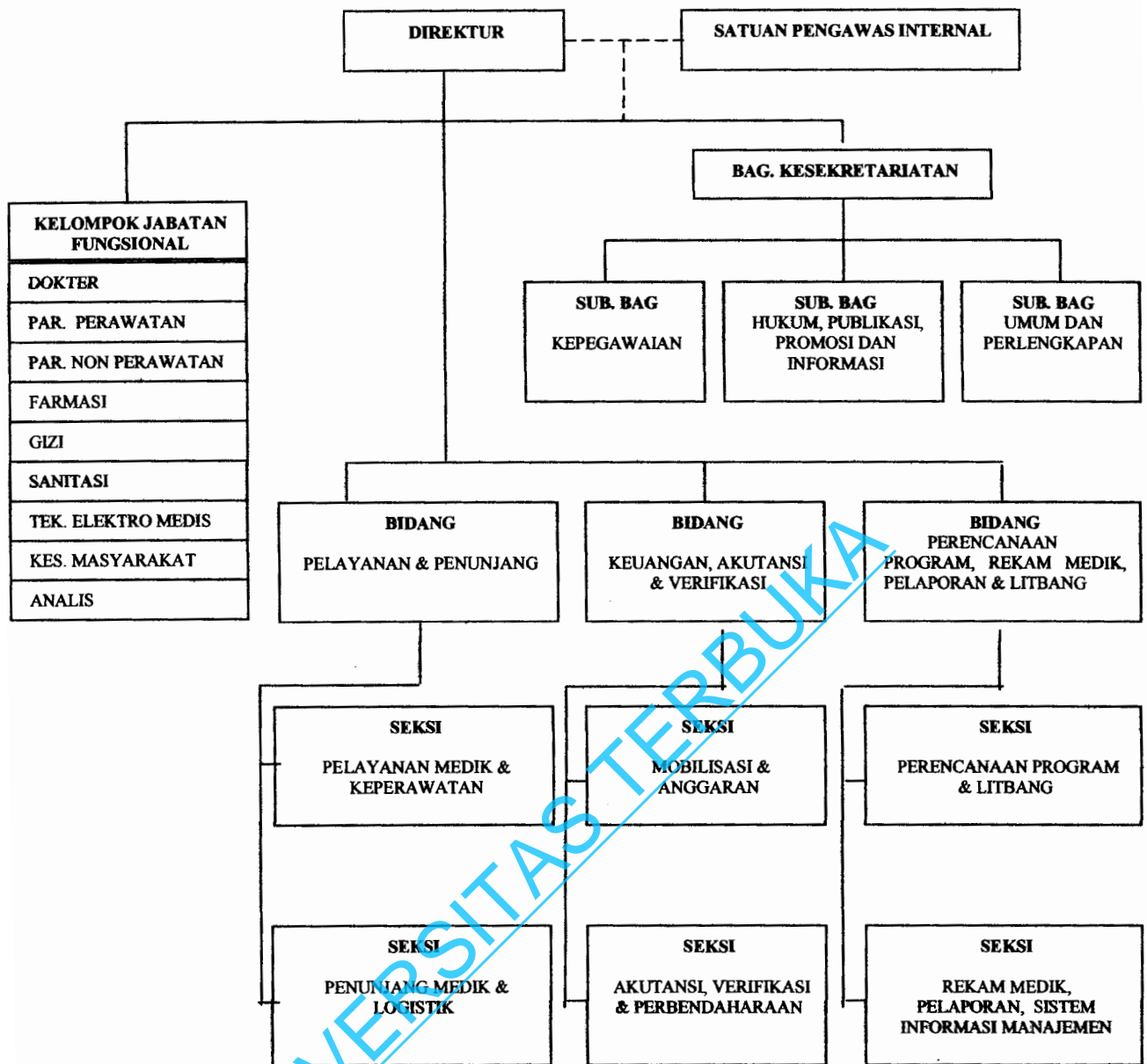
- 2) Rontgen
- 3) Kamar Operasi
- 4) Apotik

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan garis tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga jelas siapa yang harus bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Adapun struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad saat ini sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Nomor 53 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS TERBUKA

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**  
**RSUD Ade Mohammad Djoen**



Sumber: Data Sekunder Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang, 2009.(Lampiran 12)

#### 4. Tenaga Kerja

Jumlah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang secara keseluruhan, yaitu sebanyak 287 orang pegawai, baik struktural, fungsional organik maupun non organik, yang mana sebanyak 190 orang merupakan karyawan bagian fungsional organik maupun non organik, diantaranya adalah sebanyak 140 orang merupakan karyawan bagian perawatan. Untuk lebih jelas tentang jumlah tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang bagian fungsional baik organik maupun non organik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Jumlah Tenaga Medis Dan Paramedis  
Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen  
Tahun 2009

NO	Jenis Tenaga	Jumlah
1	Dokter	14
2	Perawat	140
3	Farmasi	13
4	Gizi	5
5	Sanitasi	2
6	Kesehatan Masyarakat	1
7	Analisis	15
	Jumlah	190

Sumber: Data Sekunder Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang, 2009. (Lampiran 12)

Jumlah karyawan bagian fungsional organik (pegawai negeri sipil) yaitu terdiri dari 158 orang dan bagian fungsional non organik (pegawai honorer) 32 orang bagian . Dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan

penelitian pada bagian perawatan yang berjumlah 140 dengan mengambil sampel yaitu 50 orang.

## 5. Data Responden

### A. Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berdasarkan umur ini dibagi menjadi empat kelompok sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase (%)
1	20 – 30	17	34 %
2	31 – 40	20	40 %
3	41 – 50	12	24 %
4	50 ke Atas	1	2 %
	Jumlah	50	100 %

### B. Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin ini dibagi menjadi dua kelompok sebagai berikut :

Tabel 4.3  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki – laki	13	26 %
2	Perempuan	37	74 %
	Jumlah	50	100%

### C. Berdasarkan Pangkat/Golongan

Klasifikasi responden berdasarkan Pangkat/ Golongan menjadi dua kelompok sebagai berikut :

Tabel 4.4  
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat / Golongan	Jumlah	Prosentase (%)
1	II	22	44 %
2	III	28	56 %
	Jumlah	50	100 %

#### D. Berdasarkan Jabatan

Klasifikasi responden berdasarkan Jabatan menjadi dua kelompok sebagai berikut :

Tabel.4.5  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase (%)
1	KA Ruangan	14	28 %
2	Staf	36	72 %
	Jumlah	50	100 %

#### E. Berdasarkan Masa Kerja

Klasifikasi responden berdasarkan Masa Kerja menjadi empat kelompok sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	1 – 10 Th	23	46 %
2	11 – 20 Th	14	28%
3	21 – 30 Th	12	24%
4	31 ke Atas	1	2%
	Jumlah	50	100 %

## 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data yang tepat. Pengukuran validitas dan reliabilitas dengan cara mengujicobakan kuesioner kepada 30 responden, adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

### a. Hasil uji validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian, mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing *item* dengan skor total. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi *Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ .

Hasil uji validitas pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua skor *item* berkorelasi signifikan dengan total skor, ditunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Korelasi yang signifikan antara skor *item* dengan total skor menunjukkan bahwa *item* yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti, sehingga seluruh *item* pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas (lampiran 3) dapat disajikan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Pengujian	Keterangan
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1.1</sub>	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X <sub>1.1.2</sub>	0,790			Valid
	X <sub>1.2.1</sub>	0,768			Valid
	X <sub>1.2.2</sub>	0,605			Valid
	X <sub>1.3.1</sub>	0,550			Valid
	X <sub>1.3.2</sub>	0,718			Valid
X <sub>2</sub>	X <sub>2.1.1</sub>	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X <sub>2.1.2</sub>	0,671			Valid
	X <sub>2.2.1</sub>	0,678			Valid
	X <sub>2.2.2</sub>	0,636			Valid
	X <sub>2.3.1</sub>	0,478			Valid
	X <sub>2.3.2</sub>	0,729			Valid
X <sub>3</sub>	X <sub>3.1.1</sub>	0,701	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X <sub>3.1.2</sub>	0,820			Valid
	X <sub>3.2.1</sub>	0,664			Valid
	X <sub>3.2.2</sub>	0,869			Valid
	X <sub>3.3.1</sub>	0,413			Valid
	X <sub>3.3.2</sub>	0,571			Valid
X <sub>4</sub>	X <sub>4.1.1</sub>	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X <sub>4.1.2</sub>	0,755			Valid
	X <sub>4.2.1</sub>	0,644			Valid
	X <sub>4.2.2</sub>	0,719			Valid
	X <sub>4.3.1</sub>	0,516			Valid
	X <sub>4.3.2</sub>	0,480			Valid
Y	Y <sub>1.1</sub>	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,695			Valid
	Y <sub>2.1</sub>	0,869			Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0,728			Valid
	Y <sub>3.1</sub>	0,776			Valid
	Y <sub>3.2</sub>	0,869			Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 3)

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan



dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha
X <sub>1</sub>	0,7807
X <sub>2</sub>	0,7132
X <sub>3</sub>	0,7690
X <sub>4</sub>	0,7091
Y	0,8722

Sumber: Data primer diolah (lampiran 4)

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen dinyatakan reliabel jika harga reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000:312). Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

## 7. Deskripsi Variabel Penelitian

Bagian ini akan diuraikan deskripsi variabel penelitian, yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

### a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Variabel kompensasi diukur dari indikator gaji, bonus dan tunjangan yang diterima karyawan. Distribusi skor tanggapan responden terhadap variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9  
Distribusi Skor Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
$X_{1.1.1}$	1	2	26	52	13	26	9	18	1	2
$X_{1.1.2}$	-	-	21	42	12	24	15	30	2	4
Rata-rata $X_{1.1} = 2,8$										
$X_{1.2.1}$	4	8	5	10	11	22	17	34	13	26
$X_{1.2.2}$	12	4	27	54	9	18	2	4	-	-
Rata-rata $X_{1.2} = 2,8$										
$X_{1.3.1}$	21	42	23	46	4	8	1	2	1	2
$X_{1.3.2}$	0	0	0	0	0	0	9	18	41	82
Rata-rata $X_{1.3} = 3,3$										
Rata-rata $X_1 = 2,96$										

Sumber: Data primer diolah (lampiran 5)

Keterangan:

$X_{1.1.1}$  = Pendapatan setiap bulan cukup sesuai dengan jenis dan tanggung jawab pekerjaan yang ada

$X_{1.1.2}$  = Gaji yang diterima lebih baik dibandingkan tempat lain dengan jenis dan tanggung jawab yang sama

$X_{1.1}$  = Gaji

$X_{1.2.1}$  = Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja

$X_{1.2.2}$  = Bonus yang diberikan cukup memadai dengan prestasi karyawan

$X_{1.2}$  = Bonus

$X_{1.3.1}$  = Pemberian tunjangan sudah memadai

$X_{1.3.2}$  = Pemberian tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi karyawan

$X_{1.3}$  = Tunjangan

$X_1$  = Kompensasi

Distribusi skor pernyataan responden tentang indikator gaji yang diukur dari dua butir pertanyaan diperoleh hasil paling banyak responden menyatakan kurang setuju bahwa pendapatan setiap bulan cukup sesuai dengan jenis dan tanggung jawab pekerjaan yang ada yaitu sebanyak 26 responden ( 52 %), dan paling banyak tidak setuju bahwa gaji yang diterima lebih baik dibandingkan tempat lain dengan jenis dan tanggung jawab yang sama yaitu sebanyak 21 responden ( 42 %). Rata-rata skor indikator gaji sebesar 2,8 (dibulatkan skor 3), menunjukkan bahwa gaji yang diberikan rumah sakit kepada karyawan belum sesuai dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Pernyataan responden tentang bonus yang diterima diperoleh hasil 17 responden (34 %) menyatakan setuju bahwa bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dan 27 (54 %) responden menyatakan kurang setuju bahwa bonus yang diberikan cukup memadai dengan prestasi karyawan. Rata-rata skor indikator gaji sebesar 2,8 (dibulatkan skor 3), menunjukkan bahwa bonus yang diberikan rumah sakit belum memadai.

Tanggapan responden tentang tunjangan yang diberikan rumah sakit diperoleh hasil paling banyak responden menyatakan kurang setuju bahwa pemberian tunjangan sudah memadai yaitu 23 responden ( 46 %) dan 41 responden (82%) menyatakan sangat setuju bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi karyawan.

Rata-rata skor indikator gaji sebesar 3,3 (dibulatkan skor 3) Menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berupa imbalan atau penghasilan kotor yang diterima karyawan dari hasil pekerjaannya belum dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dan dirinya sendiri.

b. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Gaya kepemimpinan diukur dari indikator penerapan gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya kendali bebas. Distribusi skor tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10  
Distribusi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{2.1.1}$	15	30	27	54	2	4	3	6	3	6
$X_{2.1.2}$	14	28	24	48	7	14	5	10	-	-
Rata-rata $X_{2.1} = 2.1$										
$X_{2.2.1}$	0	0	1	2	5	10	25	50	19	38
$X_{2.2.2}$	0	0	0	0	0	0	9	10	41	82
Rata-rata $X_{2.2} = 4.5$										
$X_{2.3.1}$	0	0	20	40	5	19	10	28	6	12
$X_{2.3.2}$	0	0	3	6	7	14	29	58	11	22
Rata-rata $X_{2.3} = 3,6$										
Rata-rata $X_2 = 3,4$										

Sumber: Data primer diolah (lampiran 6)

**Keterangan:**

- X<sub>2.1.1</sub>** = Pimpinan akan menyelesaikan masalah sendiri tanpa melibatkan karyawan
- X<sub>2.1.2</sub>** = Pimpinan selalu menerapkan segala peraturan yang diinginkannya
- X<sub>2.1</sub>** = Gaya otoriter
- X<sub>2.2.1</sub>** = Pimpinan selalu mendiskusikan/melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah
- X<sub>2.2.2</sub>** = Pimpinan selalu memberikan dorongan/dukungan kerja serta bersedia menerima kritik dan saran dari karyawan
- X<sub>2.2</sub>** = Gaya demokratis
- X<sub>2.3.1</sub>** = Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan
- X<sub>2.3.2</sub>** = Pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
- X<sub>2.3</sub>** = Gaya kendali bebas
- X<sub>2</sub>** = Gaya Kepemimpinan

Distribusi skor pernyataan responden tentang indikator gaya otoriter yang diukur dari dua butir pertanyaan diperoleh hasil paling banyak responden menyatakan kurang setuju bahwa pimpinan akan menyelesaikan sendiri setiap masalah tanpa melibatkan karyawan yaitu sebanyak 27 responden ( 54 %), dan kurang setuju bahwa pimpinan selalu menerapkan segala peraturan yang diinginkannya yaitu sebanyak 24 responden ( 48 %). Rata-rata skor indikator gaya otoriter

sebesar 2.1 (dibulatkan skor 2), Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

Pernyataan responden tentang gaya demokratis diperoleh hasil 25 responden ( 50 %) menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mendiskusikan/melibatkan karyawan dalam memecahkan suatu masalah dan 41 responden ( 82 %) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan dorongan/dukungan kerja serta bersedia menerima kritik dan saran dari karyawan. Rata-rata skor indikator gaya demokratis sebesar 4,5 (dibulatkan skor 4),Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sudah diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

Tanggapan responden tentang gaya kendali bebas diperoleh hasil 20 responden ( 40 %) menyatakan kurang setuju bahwa pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan 29 responden ( 58 %) menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Rata-rata skor indikator gaya kendali bebas sebesar 3,6 (dibulatkan skor 4) Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kendali bebas sudah diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa dalam menjalankan manajemen

rumah sakit sehari-hari pimpinan lebih banyak menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Jika dilihat dari rata-rata skor variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,4 (dibulatkan skor 3) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dikategorikan cukup baik.

c. Stimulasi Sosial ( $X_3$ )

Stimulasi sosial dan kerja diukur dari indikator yaitu kerjasama, komunikasi dan pengembangan karir. Distribusi skor tanggapan responden terhadap variabel stimulasi sosial dan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11  
Distribusi Skor Variabel Stimulasi Sosial ( $X_3$ )

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{3.1.1}$	0	0	0	0	1	2	15	30	34	68
$X_{3.1.2}$	0	0	0	0	0	0	15	30	35	70
Rata-rata $X_{3.1} = 4,7$										
$X_{3.2.1}$	0	0	0	0	0	0	19	38	31	62
$X_{3.2.2}$	0	0	0	0	1	2	17	34	32	64
Rata-rata $X_{3.2} = 4,6$										
$X_{3.3.1}$	0	0	0	0	2	4	18	36	30	60
$X_{3.3.2}$	0	0	0	2	1	2	21	42	27	54
Rata-rata $X_{3.3} = 4,5$										
Rata-rata $X_3 = 4,6$										

Sumber: Data primer diolah (lampiran 7)

Keterangan:

- X<sub>3.1.1</sub> = Kerjasama yang baik antar rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawan harus dipertahankan
- X<sub>3.1.2</sub> = Setiap karyawan selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antar rekan sekerja maupun dengan pimpinan
- X<sub>3.1</sub> = Kerjasama
- X<sub>3.2.1</sub> = Komunikasi yang baik dan kedekatan pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan dapat menciptakan keharmonisan kerja
- X<sub>3.2.2</sub> = Keterbukaan dalam penyampaian informasi dan perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan
- X<sub>3.2</sub> = Komunikasi
- X<sub>3.3.1</sub> = Perlunya kesempatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan/keterampilan pada semua karyawan sesuai bidang pekerjaannya
- X<sub>3.3.2</sub> = Kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri
- X<sub>3.3</sub> = Pengembangan karir/promosi
- X<sub>3</sub> = Stimulasi Sosial

Distribusi skor pernyataan responden tentang kerjasama yang diukur dari dua butir pertanyaan diperoleh hasil 34 responden ( 68 %) menyatakan sangat setuju bahwa kerjasama yang baik antar rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawan harus dipertahankan dan 35 responden (70 %) sangat setuju bahwa setiap karyawan selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antar rekan sekerja maupun dengan pimpinan. Rata-rata skor indikator kerjasama sebesar 4,6 (dibulatkan skor 5) menunjukkan bahwa kerjasama di rumah sakit



dalam kategori baik artinya terjalannya kerja sama yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan.

Pernyataan responden tentang komunikasi diperoleh hasil 31 responden ( 62 %) menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi yang baik dan kedekatan pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan dapat menciptakan keharmonisan kerja dan 32 responden ( 64 %) menyatakan sangat setuju bahwa keterbukaan dalam penyampaian informasi dan perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan. Rata-rata indikator komunikasi sebesar 4,6 (dibulatkan skor 5) menunjukkan bahwa komunikasi di rumah sakit sudah berjalan dengan baik, karena dalam kategori baik.

Tanggapan responden tentang pengembangan karir/promosi diperoleh hasil 30 responden ( 60 %) menyatakan sangat setuju bahwa perlunya kesempatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan/keterampilan pada semua karyawan sesuai bidang pekerjaannya dan 27 responden ( 54 %) menyatakan sangat setuju bahwa kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri. Rata-rata indikator pengembangan karir/promosi sebesar 4,5 (dibulatkan skor 4), menunjukkan bahwa pengembangan karir di rumah sakit sudah baik. Ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur stimulasi sosial sebesar 4,6 (dibulatkan 5) menunjukkan bahwa stimulasi sosial di rumah sakit dapat dikategorikan baik.

d. Kondisi Kerja (X<sub>4</sub>)

Kondisi kerja diukur dari indikator peralatan kerja, ruangan dan lingkungan kerja serta fasilitas-fasilitas. Distribusi skor tanggapan responden terhadap variabel kondisi kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12  
Distribusi Skor Variabel Kondisi Kerja ( $X_4$ )

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
$X_{4.1.1}$	0	0	6	12	11	22	19	38	14	28
$X_{4.1.2}$	0	0	0	0	0	0	15	30	35	70
Rata-rata $X_{4.1} = 4,3$										
$X_{4.2.1}$	0	0	0	0	0	0	23	46	27	54
$X_{4.2.2}$	2	4	25	50	15	30	8	16	0	0
Rata-rata $X_{4.2} = 3,6$										
$X_{4.3.1}$	2	4	27	54	15	30	6	12	0	0
$X_{4.3.2}$	0	0	0	0	4	8	26	52	20	40
Rata-rata $X_{4.3} = 3,4$										
Rata-rata $X_4 = 3,8$										

Sumber: Data primer diolah (lampiran 8)

Keterangan:

$X_{4.1.1}$  = Peralatan kerja yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan

$X_{4.1.2}$  = Perlunya penambahan peralatan kerja yang lebih baik guna meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu

$X_{4.1}$  = Peralatan kerja

$X_{4.2.1}$  = Ruangan dan lingkungan kerja yang baik dapat memacu semangat kerja dan menunjang hasil kerja

$X_{4.2.2}$  = Lingkungan kerja yang ada cukup sesuai dengan keinginan karyawan

- X<sub>4.2</sub> = Ruang dan lingkungan kerja
- X<sub>4.3.1</sub> = Fasilitas ruangan kerja selama ini cukup memadai
- X<sub>4.3.2</sub> = Penambahan fasilitas pendukung lainnya dapat mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja
- X<sub>4.3</sub> = Fasilitas-fasilitas
- X<sub>4</sub> = Kondisi Kerja

Distribusi skor pernyataan responden tentang peralatan kerja diperoleh hasil 19 responden ( 38 % ) menyatakan sangat setuju bahwa peralatan kerja yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan dan 35 responden ( 70 5% ) sangat setuju penambahan peralatan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu. Rata-rata skor indikator peralatan kerja sebesar 4,3 (dibulatkan skor 4) menunjukkan bahwa peralatan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang sudah memadai.

Pernyataan responden tentang ruangan dan lingkungan kerja diperoleh hasil 27 responden ( 54 % ) menyatakan setuju ruangan dan lingkungan kerja yang baik dapat memacu semangat kerja dan menunjang hasil kerja dan 25 responden ( 50 % ) responden menyatakan cukup setuju lingkungan kerja yang ada cukup sesuai dengan keinginan karyawan.

Rata-rata skor indikator lingkungan kerja sebesar 3,6 (dibulatkan skor 4) menunjukkan bahwa ruangan dan lingkungan kerja dalam kategori baik.

Tanggapan responden tentang fasilitas-fasilitas diperoleh hasil 27 responden ( 54%) menyatakan kurang setuju bahwa Fasilitas ruangan kerja selama ini cukup memadai dan 26 responden ( 52%) menyatakan setuju bahwa penambahan fasilitas pendukung lainnya dapat mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja. Rata-rata skor indikator fasilitas kerja sebesar 3,4 (dibulatkan skor 3) menunjukkan bahwa fasilitas-fasilitas yang ada dapat dikategorikan cukup dalam menunjang pekerjaan. Ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur kondisi kerja menunjukkan bahwa kondisi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang baik.

e. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja diukur dari indikator kesenangan, kebanggaan, dan keamanan. Distribusi skor tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13  
Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	Skor Jawaban									
	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y <sub>1.1</sub>	0	0	1	2	18	36	21	42	10	20
Y <sub>1.2</sub>	1	2	1	32	18	36	15	30	0	0
Rata-rata Y <sub>1</sub> = 3,4										
Y <sub>2.1</sub>	0	0	0	0	9	18	29	58	12	24
Y <sub>2.2</sub>	1	2	1	2	9	18	33	66	6	12
Rata-rata Y <sub>2</sub> = 3,9										
Y <sub>3.1</sub>	1	2	22	44	9	18	15	30	3	60
Y <sub>3.2</sub>	5	10	14	28	21	42	10	20	0	0
Rata-rata Y <sub>3</sub> = 2,8										

Rata-rata Y = 3,4
-------------------

Sumber: Data primer diolah (lampiran 9)

Keterangan:

- Y<sub>1.1</sub> = Karyawan merasa senang dapat bekerja secara optimal karena merasa ikut memiliki
- Y<sub>1.2</sub> = Karyawan merasa senang dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan status sosial yang lebih tinggi
- Y<sub>1</sub> = Kesenangan
- Y<sub>2.1</sub> = Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini
- Y<sub>2.2</sub> = Karyawan merasa bangga dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan
- Y<sub>2</sub> = Kebanggaan
- Y<sub>3.1</sub> = Karyawan merasa aman berada di tempat kerja
- Y<sub>3.2</sub> = Karyawan merasa aman dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan jaminan di masa yang akan datang
- Y<sub>3</sub> = Keamanan
- Y = Kepuasan Kerja

Distribusi skor pernyataan responden tentang indikator kesenangan diperoleh hasil 21 responden ( 42 %) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa senang dapat bekerja secara optimal di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad djoen Sintang karena merasa ikut memiliki dan 18 responden ( 36 %) cukup setuju bahwa karyawan senang dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan status sosial yang lebih tinggi. Rata-rata skor indikator kesenangan

sebesar 3,4 (dibulatkan skor 3) menunjukkan bahwa karyawan cukup merasa senang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang ini.

Pernyataan responden tentang kebanggaan diperoleh hasil 29 responden ( 58 %) menyatakan setuju bahwa karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini dan 33 responden ( 66 %) responden menyatakan cukup setuju bahwa karyawan merasa bangga dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan. Rata-rata skor indikator kebanggaan sebesar 3,9 (dibulatkan skor 4) menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki rasa bangga bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang ini.

Tanggapan responden tentang keamanan diperoleh hasil 22 responden ( 44 %) menyatakan kurang setuju bahwa karyawan merasa aman berada di tempat kerja dan 21 responden ( 42 %) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan merasa aman dengan posisi sekarang, karena dapat memberikan jaminan di masa yang akan datang. Rata-rata skor indikator keamanan sebesar 2,8 (dibulatkan skor 3) menunjukkan bahwa karyawan cukup memiliki rasa aman bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Rata-rata skor ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebesar 3,4 (dibulatkan skor 3) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang cukup baik

## **B. Analisis Hasil Penelitian**

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Multikolinieritas

Model regresi mengasumsikan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Jika dalam model regresi terjadi multikolinieritas, maka sulit mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, karena pengaruh salah satu variabel tidak dapat dilepaskan dari pengaruh variabel lainnya. Adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari hasil analisis regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas (lampiran 11) dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	1,103	Non Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	1,183	Non Multikolinieritas
X <sub>3</sub>	1,402	Non Multikolinieritas
X <sub>4</sub>	1,461	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 11)

Menurut Santoso (2000:292) jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lain. Jika dilihat pada tabel 4.14, keempat variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 5, sehingga tidak ada persoalan atau tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Autokorelasi

Autokorelasi adalah gejala adanya korelasi serial di antara kesalahan pengganggu (residual), sehingga munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Untuk mendeteksi terhadap gejala autokorelasi dilakukan dengan pengujian *Durbin Watson (d)*.

Hasil perhitungan *Durbin Watson (d)* dibandingkan dengan nilai  $d$  tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Tabel  $d$  memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas ( $d_U$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk berbagai nilai  $n$  dan  $k$ .

Jika $d < d_L$	Terjadi autokorelasi positif
$d > 4-d_L$	Terjadi autokorelasi negatif
$d_U < d < 4-d_U$	Tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$  Pengujian tidak meyakinkan

Hasil uji Durbin Watson diperoleh nilai  $d = 1.793$  sedangkan pada  $\alpha = 0,05$ ;  $k = 4$  diperoleh nilai  $d_U = 1,391$  dan nilai  $4-d_U = 2,414$  jadi nilai  $d$  berada di antara nilai  $d_U$  dan  $4-d_U$  atau tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Normalitas

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnof* (lampiran 11) dapat diketahui bahwa nilai  $Z = 1,022$  sedangkan nilai  $Z_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,96 jadi  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,383 lebih besar dari 0,05. Asumsi normalitas terpenuhi bahwa residual berada di sekitar nol, sehingga regresi dapat digunakan sebagai alat analisis yang baik.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil uji hipotesis I



Pengujian hipotesis I dengan Uji F (*analysis of varian*) digunakan untuk menguji apakah variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, adapun hasil *Analysis of Varian (ANOVA)* dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15  
Hasil Analysis of Varian (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,063	4	1,266	8,387	.000(a)
	Residual	6,791	45	0,151		
	Total	11,854	49			
a Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3						
B Dependent Variable: Y						
R = 0.654						
R <sup>2</sup> = 0.427						

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 10)

Tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = 4 : 45$  diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,45$  sedangkan nilai  $F_{hitung} = 8,387$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi teruji bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang, dengan demikian hipotesis pertama teruji.

Adapun kontribusi variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,427 (lampiran 10) menunjukkan bahwa variasi perubahan kepuasan kerja karyawan sebesar 42,7% disebabkan oleh kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 57,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti penghargaan, supervisi, prestasi kerja, dan budaya organisasi.

Hasil uji hipotesis I menunjukkan bahwa secara umum model yang dipakai dapat digunakan untuk pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang diukur dari kesenangan, kebanggaan dan keamanan. ditunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Kajian ini menunjukkan bahwa kesesuaian dalam kompensasi, gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, stimulasi sosial dalam wujud kerjasama dan kompensasi, serta kondisi kerja yang mendukung penyelesaian pekerjaan dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

b. Hasil Uji Hipotesis II

Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disajikan pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16  
Pengujian Regresi Secara Parsial

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	0,760	0,739	1,027	0,310
Kompensasi (X1)	0,337	0,118	2,865	0,006
Gaya kepemimpinan (X2)	0,124	0,130	0,957	0,344
Stimulasi sosial (X3)	-0,265	0,149	-1,783	0,081
Kondisi kerja (X4)	0,645	0,175	3,682	0,001
a Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				
Persamaan Regresi : $Y = 0,760 + 0,337 X_1 + 0,124 X_2 - 0,265 X_3 + 0,645 X_4$				

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 10)

Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi ( $X_1$ )

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,865$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  dan  $df = 45$ ) sebesar  $1,84$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,006$  lebih kecil dari  $0,05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Jadi teruji bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang Kompensasi secara parsial memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi kompensasi ( $b_1$ ) sebesar  $0,337$  menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan

kerja karyawan dengan pengaruh yang searah. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji, bonus dan tunjangan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain konstan.

Uji hipotesis II ini teruji terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang.

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang masih berpegang pada seberapa besar imbalan yang akan diterima, sehingga karyawan akan selalu mengukur imbalan tersebut dengan kontribusi kerja yang akan diberikan kepada rumah sakit, dengan kata lain karyawan mempertimbangkan kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan, serta besarnya gaji yang diterima dibandingkan dengan jenis dan tanggung jawab yang sama di tempat lain. Tingginya skor variabel kompensasi menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan gaji yang diterima lebih baik dibandingkan dengan di tempat lain. Berarti penghargaan/ganjaran kepada para pekerja yang telah

memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan rumah sakit.

Kajian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih didasarkan pada kebutuhan fisik karyawan tersebut, dengan demikian terungkap bahwa gaji sebagai imbalan yang diberikan oleh rumah sakit dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perlu dipertimbangkan dalam mengkaji sumber daya manusia. Selain itu tingginya kompensasi juga didukung dari pemberian bonus dan tunjangan kepada karyawan, dimana bonus yang diberikan cukup memadai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dan diberikannya tunjangan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan perumahan kepada karyawan. Kepuasan terhadap upah akan dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai pekerja. Dalam hal ini jika upah pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya, ia akan lebih puas dibandingkan jika ia menerima upah lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai.

## 2) Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,957$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  dan  $df = 45$ ) sebesar  $1,684$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,344$  lebih besar dari  $0,05$  berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Jadi teruji bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Gaya kepemimpinan secara

parsial tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $b_2$ ) sebesar 0,124 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain konstan. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan rumah sakit. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang.

Hasil uji hipotesis II menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam menjalankan aktivitasnya menerapkan kombinasi ketiga jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya kendali bebas. Dapat dilihat Rata-rata skor indikator gaya otoriter sebesar 2,1, Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak diterapkan sedangkan Rata-rata skor indikator gaya demokratis sebesar 4,5. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sudah diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang dan Rata-rata skor indikator gaya kendali bebas sebesar 3,6. Di antara ketiga jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan ternyata pimpinan lebih

banyak menerapkan gaya demokratis dalam wujud pimpinan selalu mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah di rumah sakit, pimpinan selalu memberikan dorongan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta pimpinan bersedia menerima kritik dan saran dari bawahan. Kajian ini menunjukkan bahwa cara yang diterapkan pimpinan tidak dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja lebih baik yang pada akhirnya dicapai kepuasan kerja pada diri karyawan.

### 3) Stimulasi sosial ( $X_3$ )

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = -1,783$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  dan  $df = 45$ ) sebesar  $1,684$  sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,081$  lebih besar dari  $0,05$  berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Jadi teruji bahwa stimulasi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang. Stimulasi sosial secara parsial tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi stimulasi sosial ( $b_3$ ) menunjukkan stimulasi sosial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. artinya stimulasi sosial dalam wujud kerjasama, komunikasi dan kesempatan pengembangan karir tidak akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain konstan.

Uji hipotesis II tentang Stimulasi sosial merupakan pandangan karyawan terhadap hubungan sosial antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa stimulasi sosial dalam bentuk kerjasama, komunikasi dan pengembangan karir berjalan sangat baik (rata-rata skor 5). Namun pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara situasi sosial dan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang. Stimulasi sosial dapat dilihat dari kerja sama antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, kerja sama yang baik antar rekan kerja dan antara karyawan dengan pimpinan dapat menciptakan koordinasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menumbuhkan tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja yang harus dicapai. Demikian juga komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, sehingga setiap permasalahan yang timbul dalam pekerjaan mudah untuk dipecahkan.

Stimulasi kerja berupa kesempatan pengembangan karir dengan pemberian kesempatan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, demikian pula pengembangan diri karyawan berupa pemberian promosi, sehingga karyawan merasa lebih dihargai/diakui di lingkungan kerja. Kajian ini menunjukkan



bahwa pandangan karyawan terhadap hubungan sosial yang baik antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

#### 4) Kondisi kerja ( $X_4$ )

Hasil analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,682$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  dan  $df = 45$ ) sebesar  $1,684$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$  berarti  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Jadi teruji bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang. Kondisi kerja secara parsial memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi kondisi kerja ( $b_4$ ) sebesar  $0,645$  menunjukkan besarnya pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh yang searah, artinya semakin baik kondisi kerja berupa dukungan peralatan kerja, ruangan dan lingkungan kerja yang baik serta fasilitas yang mendukung akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan anggapan variabel lain konstan. Hasil uji regresi parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yaitu berupa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. selanjutnya untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel yang paling signifikan (nilai  $t_{hitung}$  paling besar) dan nilai koefisien

regresi paling besar. Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa kondisi kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,645 dan paling signifikan yaitu 0,001 (nilai signifikansi  $< 0,05$ ) jadi kondisi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

Kondisi kerja merupakan keadaan atau kondisi dimana karyawan melaksanakan kegiatan kerjanya. Kondisi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad djoen Sintang dapat dikatakan baik (rata-rata skor 4). Persepsi responden tentang kondisi kerja relatif sama karena simpangan skor jawaban responden dengan rata-ratanya kecil, sedangkan persepsi responden tentang kompensasi, gaya kepemimpinan dan stimulasi sosial dan kerja bervariasi.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang. Peralatan kerja yang tersedia ternyata dapat memperlancar pekerjaan dengan demikian dukungan peralatan kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Ruangan kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan perasaan tenang dalam bekerja, mampu menimbulkan semangat kerja demikian juga fasilitas pendukung dapat mengurangi kejenuhan karyawan selama bekerja, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan dengan variabel terikat. Oleh karena itu dugaan yang menyatakan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara empiris tidak dapat dibuktikan. Dari hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa diantara empat variabel yaitu Kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulasi sosial, serta kondisi kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi dan kondisi kerja dimana kondisi kerja yang berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohamad Djoen Sintang.

UNIVERSITAS TERBUKA



**BAB V****SIMPULAN DAN SARAN****A. Simpulan**

Hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad djoen Sintang. Jadi kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab yang baik akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Umum Ade Mohamad Djoen Sintang.
2. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang. Jadi gaya kepemimpinan merupakan cara yang diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan rumah sakit.
3. Variabel stimulasi sosial merupakan variabel yang tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang. Stimulasi sosial dilihat dari kerja sama antar karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, hanya untuk menciptakan koordinasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menumbuhkan tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja yang harus dicapai.

4. Variabel kondisi kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan dan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang, dengan demikian tercapainya kepuasan kerja lebih banyak ditentukan oleh kondisi kerja dengan peralatan yang tersedia, ruangan dan lingkungan kerja yang baik serta fasilitas pendukung.

#### **B. Saran**

Saran-saran yang dapat dikemukakan setelah diadakan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang, hendaknya pihak manajemen Rumah Sakit memperhatikan faktor kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan seperti : lembur, bonus (tunjangan hari raya) dan tunjangan fungsional.
2. Perlu penambahan peralatan kerja keperawatan, penataan ruangan bagi pasien dan karyawan bagian perawatan serta fasilitas pendukung ruangan seperti kipas angin / AC, TV untuk mengurangi kejenuhan bagi pasien maupun karyawan.
3. Pimpinan hendaknya memperhatikan juga gaya kepemimpinan demokratis yang selalu mendiskusikan dalam pemecahan masalah dan memberikan dorongan / dukungan kerja serta menerima kritik dan saran dari bagian perawatan di Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang, agar menjadi perbaikan untuk yang akan datang.

4. Kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan perlu diciptakan seperti komunikasi, memberikan kesempatan pelatihan atau pendidikan untuk meningkatkan keterampilan serta promosi untuk pengembangan diri karyawan.
5. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, hendaknya menambah ruang lingkup penelitian pada variabel lain seperti penghargaan, supervisi, prestasi kerja dan budaya organisasi, karena masih adanya variabel lain yang sebenarnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi belum tercakup dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS TERBUKA





## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (1998). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi industri*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (1998). *Metodologi penelitian*. Edisi I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper. (1999). *Bussiness research methods*. USA: Home Wood.
- Dessler, G. (1997). *Improving productivity at work*. Reston Virginia: Reston Publishing Company Inc.
- Flippo & Edwin, B. (1997). *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (1996). *Organisasi perilaku, struktur dan proses*. Translate oleh Adiarni & Nunuk. Edisi Ke-8. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organization*. USA: Allyn and Bacon Boston.
- Handoko, T. & Hani. (1998). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Harris, M. (1997). *Human resource management apractical approach*. USA: The Dryden Press.
- Hasibuan & Malayu, S.P. (1995). *Manajemen sumber aaya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjrachman, Ranupandojo & Suad, H. (2000). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husnan, S. & Heidjrachman, P. (1994). *Manajemen personalia*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, A. (1988). *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Kamaruddin. (1992). Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Kartono & Kartini. (1994). *Psikologi sosial untuk manajemen, perusahaan dan industri*. Edisi Ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kenneth, N., Wexley & Gary A.Y. (1992). *Organizational behavior and personnel psychology*. Translate oleh Shobaruddin, M. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Kouzes, James, M. & Barry, Z.P. (1997). *Kredibilitas*. Terjemahan oleh Anton Adiaroyoto, A. Jakarta: Credibility Profesional Books.
- Mangkunegara, A.A. & Prabu, A. (1993). *Psikologi perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, S. & Alex. (1996). *Manajemen personalia*. Edisi Ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norsyam. (1999). *Metodologi penelitian da'wah*. Solo: CV. Ramdhani.
- Nurgiyantoro, B. (2000). *Statistik terapan: untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pamudji, S. (1995). *Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia*. Edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purbasari, E. (1996). Studi pengaruh faktor-faktor motivasi kerja karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja pada kelompok kerja produksi dan nir produksi di PT. PRTB Malang. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Robbins & Stephen, P. (1996). *Perilaku organisasi: konsep kontroversi aplikasi*. Alih Bahasa oleh Pujaatmaku & Hadyana. Jakarta: Prenhallindo.
- Sabardi, A. (1997). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: UPP, AMP & YKPN.
- Santoso, S. (2000). *Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Schein & Edgar, H. (1991). *Psikologi organisasi*. Yogyakarta: PPM-UGM.
- Shofia, A. (1995). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap keberhasilan kerja ajun penyuluh keluarga berencana madya di Propinsi Jambi. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Siagian, S.P. (1992). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BP-STIE YKPN.

- Soeratno & Arsyad. (1995). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: YKPN.
- Spector & Paul, E. (1997). *Job satisfaction, application, assessment, causes and consequencer*. California: Sage Publication Inc.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Warther, William B.J. & Keith Davis. (1996). *Human resources and personnel management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill Inc.
- Wexley, K.N. & Yulk, G.A. (1997). *Organizational behavior and personal psychology*. USA: Home Wood.
- Yulianto, A.E. (1996). Analisis beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja sumber daya manusia, suatu studi kasus BUMN PT. Cipta Niaga Surabaya. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.

UNIVERSITAS TERBUKA



**Lampiran 1. Daftar Pertanyaan**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
UPBJJ-UT PONTIANAK**

Kepada Yth:  
Bpk/ Ibu/ Sdr (i) Karyawan  
Bagian Perawatan Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen  
Di –

S I n t a n g

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga sampai dengan hari ini kita masih diberikan kekuatan dalam melaksanakan segala aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir dari Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik di Universitas Terbuka UPBJJ-UT Pontianak, maka peneliti bermaksud untuk meneliti “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perawatan pada Rumah Sakit Umum Ade Mohamad Djoen Sintang”

Seperti layaknya penelitian ilmiah, maka peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Sdr (i). Oleh sebab itu, jawaban yang diberikan nantinya tidak akan mempengaruhi penilaian manajemen perusahaan terhadap kinerja Bapak/ Ibu/ Sda (i) sekalian. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr (i) untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh.

Atas bantuan Bpk/ Ibu/ Sdr (i) mengisi daftar kuesioner ini sebelumnya peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bpk/ Ibu/ Sdr (i) akan dibalas dengan limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT.

Peneliti,

S a b r a n

**KUESIONER PENELITIAN  
TENTANG  
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWATAN  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ADE MOHAMMAD DJOEN  
SINTANG**

KODE RESPONDEN : .....

NAMA RUANGAN : .....

Petunjuk Pengisian Kuesioner.

Di bawah ini ada sejumlah butir pernyataan yang menggambarkan perasaan serta harapan Bapak/ Ibu/ Sdr (i) selama bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Ade Mohammad Djoen Sintang, baik itu perasaan yang dirasakan dimasa sekarang serta harapan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu, Bapak/ Ibu/ Sdr (i) tinggal memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan perasaan dan harapan Bapak/ Ibu/ Sd (i) dan masing-masing pernyataan tersebut akan diberi skor dalam kisaran 1 sampai dengan 5.

Saya setuju apabila sesama rekan kerja saling bekerjasama dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

- A. Skor 5 Sangat Setuju
- B. Skor 4 Setuju
- C. Skor 3 Cukup Setuju
- D. Skor 2 Tidak Setuju
- E. Skor 1 Sangat Tidak Setuju

NO	VARIABEL	DIMENSI / INDIKATOR/ PERTANYAAN	SKOR				
			5	4	3	2	1
1	Kompensasi	<b>Kesejahteraan :</b>					
		<b>-Gaji/Lembur :</b>	A	B	C	D	E
		1. Saya merasa bahwa total pendapatan yang saya terima setiap bulan cukup sesuai dengan jenis dan tanggung jawab pekerjaan yang ada.	A	B	C	D	E
		2. Menurut saya, gaji yang saya terima lebih baik dibandingkan tempat lain dengan jenis dan tanggung jawab yang sama.					
		<b>-Bonus/THR</b>	A	B	C	D	E
		3. Saya merasa bahwa bonus yang diberikan oleh Rumah Sakit					

		<p>tiap periode waktu tertentu kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja.</p> <p>4. Bonus yang diberikan oleh Rumah Sakit selama ini saya cukup memadai dengan prestasi saya.</p> <p><b>-Tunjangan Fungsional</b></p> <p>5. Saya merasa bahwa pemberian tunjangan oleh Rumah Sakit selama ini, seperti tunjangan kesehatan, THR, perumahan, pakaian dinas/ seragam, dan lainnya selama ini sudah cukup memadai</p> <p>6. Menurut saya,, pemberian tunjangan kesejahteraan sangat penting bagi karyawan.</p>	A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
2	<b>Gaya kepemimpinan</b>	<p><b>Pengambil Keputusan :</b></p> <p><b>-Otoriter :</b></p> <p>7. Menurut saya apabila terdapat suatu masalah, pimpinan akan menyelesaikannya sendiri tanpa melibatkan karyawan.</p> <p>8. Menurut saya pimpinan selalu menerapkan segala peraturan yang diinginkannya.</p> <p><b>-Demokratis</b></p> <p>9. Dalam memecahkan suatu masalah, pimpinan selalu mendiskusikan/ melibatkan karyawan.</p> <p>10. Saya merasa senang apabila pimpinan selalu memberikan dorongan/ dukungan kerja serta bersedia menerima segala kritik dan saran bersifat membangun dari karyawan</p> <p><b>-Kendali Bebas</b></p> <p>11. Saya sependapat apabila pimpinan memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan</p>	A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E

		dengan pekerjaannya.. 12. Saya merasa senang dengan pimpinan yang memberikan kebebasan penuh kepada karyawan untuk mengambil keputusan terhadap suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, tetapi karyawan dapat mempertanggungjawabkannya.	A	B	C	D	E
3	<b>Stimulasi sosial</b>	<p><b>Sosialisasi</b></p> <p><b>-Kerjasama</b></p> <p>13. Saya merasa senang apabila kerjasama yang baik antara rekan kerja maupun antara pimpinan dengan karyawan dalam bekerja harus terus dipertahankan</p> <p>14. Saya merasa senang apabila setiap karyawan selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara rekan sekerja maupun dengan pimpinan.</p> <p><b>-Komunikasi</b></p> <p>15. Menurut saya, komunikasi yang baik dan kedekatan pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan dapat menciptakan keharmonisan kerja.</p> <p>16. Menurut saya, keterbukaan dalam penyampaian informasi dan perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan.</p> <p><b>-Pengembangan Karir/ Promosi</b></p> <p>17. Saya merasa senang apabila kesempatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan/ keterampilan pada semua karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya.</p> <p>18. Saya berpendapat bahwa adanya kesempatan promosi dapat memberikan motivasi dan</p>	A	B	C	D	E



		kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri, sehingga karyawan merasa lebih dihargai/ diakui dilingkungan kerja.					
4	<b>Kondisi kerja</b>	<p><b>Kelengkapan :</b></p> <p><b>-Peralatan Kerja</b></p> <p>19. Saya merasa peralatan kerja yang tersedia dapat memperlancar pekerjaan saya</p> <p>20. Saya sependapat apabila adanya penambahan peralatan kerja yang lebih baik guna meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu.</p> <p><b>-Ruangan Kerja dan Lingkungan kerja</b></p> <p>21. Menurut saya, ruangan dan lingkungan kerja yang baik dapat memacu semangat kerja dan menunjang hasil kerja saya.</p> <p>22. Lingkungan kerja yang ada selama ini cukup sesuai dengan keinginan saya</p> <p><b>-Fasilitas- Fasilitas</b></p> <p>23. Menurut saya fasilitas ruangan kerja selama ini sudah cukup memadai</p> <p>24. Saya merasa senang apabila adanya penambahan fasilitas pendukung lainnya, sehingga dapat mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja</p>	A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E
5	<b>Kepuasan kerja</b>	<p><b>Kenyamanan :</b></p> <p><b>-Kesenangan</b></p> <p>25. Selama ini saya merasa senang dapat bekerja secara optimal di Rumah Sakit, karena saya merasa ikut memiliki.</p> <p>26. Saya merasa senang dengan posisi sekarang ini, karena dapat memberikan status sosial</p>	A	B	C	D	E
			A	B	C	D	E

		yang lebih tinggi dibandingkan ditempat yang lain.					
		<b>-Kebanggaan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
		27. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan selama ini.	A	B	C	D	E
		28. Saya merasa bangga untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepada saya.					
		<b>-Keamanan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
		29. Saya merasa aman apabila berada di tempat kerja yang sekarang.					
		<b>-Keamanan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
		30. Saya merasa aman apabila berada di tempat kerja yang sekarang.					

UNIVERSITAS TERBUKA

## Data Responden

NO	Ruangan	Jabatan	Kelamin	Umur	Masa kerja	Gol
1	R.P. Dalam	Karu	L	39	18	III/C
2	R.P. Dalam	Staf	P	27	2	III/A
3	R.P. Dalam	Staf	P	34	12	II/D
4	R.P. Dalam	Staf	P	27	4	II/D
5	R.P. Dalam	Staf	L	30	7	II/D
6	R.P. Dalam	Staf	L	29	10	II/D
7	R.P. Dalam	Staf	P	30	4	II/D
8	R.P. Dalam	Staf	P	26	4	II/D
9	IGD	Karu	L	31	11	II/A
10	IGD	Staf	L	45	22	III/C
11	IGD	Staf	L	36	12	III/B
12	IGD	Staf	P	32	13	III/A
13	IGD	Staf	P	32	12	III/A
14	IGD	Staf	P	27	5	II/D
15	IGD	Staf	P	32	4	II/D
16	R.P. Anak	Karu	P	38	18	III/C
17	R.P. Anak	Staf	P	27	4	II/D
18	R.P. Anak	Staf	P	32	12	III/A
19	R.P. Anak	Staf	P	28	8	II/D
20	R.P. Anak	Staf	P	36	12	III/B
21	Perinatologi	Karu	P	41	22	III/C
22	Perinatologi	Staf	P	30	8	II/D
23	R. VIP	Karu	P	43	15	III/D
24	R. VIP	Staf	P	30	8	II/D
25	R. VIP	Staf	P	32	13	II/D
26	R. VIP	Staf	P	28	8	II/D
27	R. Kebidanan	Karu	P	51	26	III/D
28	R. Kebidanan	Staf	P	36	7	III/A
29	R. Kebidanan	Staf	P	43	22	III/C
30	R. Kebidanan	Staf	P	44	22	III/C
31	R.P. Bedah	Karu	L	34	11	III/A
32	R.P. Bedah	Staf	L	28	1	III/A
33	R.P. Bedah	Staf	L	28	5	II/C
34	R.P. Bedah	Staf	L	22	1	II/C
35	R.P. Bedah	Staf	L	24	2	II/C
36	R.P. Bedah	Staf	L	23	1	II/C
37	R.P. Isolasi	Karu	P	42	23	III/D
38	R.P. Isolasi	Staf	L	29	1	III/A
39	R.P. Isolasi	Staf	P	27	4	II/D

40	R.ICU	Karu	P	32	12	III/A
41	R.ICU	Staf	P	36	12	III/B
42	R.ICU	Staf	P	33	7	II/C
43	R.ICU	Staf	P	31	6	II/C
44	Poli Peny.Bedah	Karu	P	45	23	III/B
45	Poli Peny.Dalam	Karu	P	41	22	III/D
46	Poli Peny.Anak	Karu	P	44	24	III/D
47	Poli Peny Mata	Karu	P	46	22	III/D
47	Poli Gigi	Karu	P	44	31	III/D
49	Poli Gigi	Staf	P	40	20	III/C
50	Poli Gigi	Staf	P	32	11	III/A

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

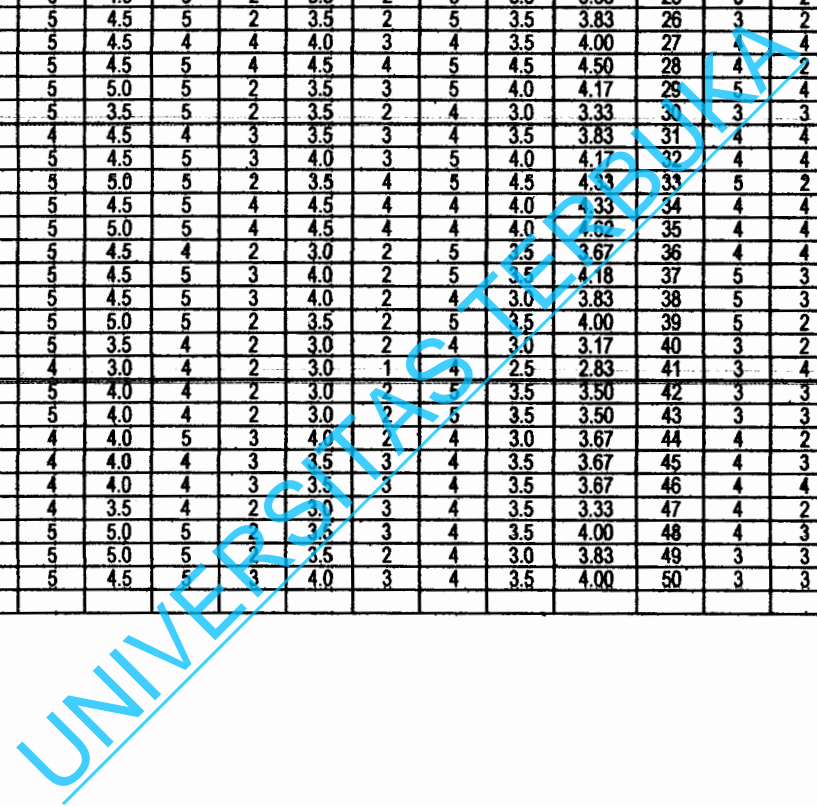
	1	2	3		4	5		6	7		8	9			
Resp.	X1.1.1	X1.1.2	X1.1	X1.2.1	X1.2.2	X1.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.3	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.1	Resp.	X2.2.1
1	3	5	4.0	5	1	3.0	2	5	3.5	3.50	1	3	2.0	1	3
2	4	4	4.0	5	1	3.0	1	5	3.0	3.33	3	3	3.0	2	3
3	5	5	5.0	3	3	3.0	2	5	3.5	3.83	2	4	3.0	3	3
4	2	2	2.0	2	1	1.5	2	5	3.5	2.33	2	1	1.5	4	4
5	4	3	3.5	3	2	2.5	2	5	3.5	3.17	3	3	3.0	5	4
6	3	2	2.5	2	2	2.0	1	5	3.0	2.50	1	3	2.0	6	5
7	3	3	3.0	4	3	3.5	1	5	3.0	3.17	1	1	1.0	7	5
8	2	3	2.5	4	3	3.5	1	5	3.0	3.00	1	1	1.0	8	5
9	3	4	3.5	3	3	3.0	2	4	3.0	3.17	2	3	2.5	9	4
10	2	4	3.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.17	2	1	1.5	10	5
11	2	2	2.0	2	1	1.5	1	5	3.0	2.17	1	1	1.0	11	5
12	3	4	3.5	4	2	3.0	2	5	3.5	3.33	1	1	1.0	12	4
13	2	2	2.0	5	1	3.0	2	5	3.5	2.83	4	3	3.5	13	2
14	1	4	2.5	1	1	1.0	2	5	3.5	2.33	1	4	2.5	14	5
15	2	2	2.0	5	3	4.0	3	4	3.5	3.17	2	2	2.0	15	5
16	3	2	2.5	3	2	2.5	2	4	3.0	2.70	2	2	2.0	16	4
17	2	2	2.0	3	2	2.5	2	4	3.0	2.50	2	2	2.0	17	4
18	2	2	2.0	4	2	3.0	2	5	3.5	2.83	2	2	2.0	18	4
19	2	3	2.5	3	2	2.5	2	4	3.0	2.67	2	2	2.0	19	4
20	3	2	2.5	3	2	2.5	2	4	3.0	2.67	2	2	2.0	20	4
21	2	2	2.0	4	2	3.0	1	5	3.0	2.67	2	2	2.0	21	4
22	3	2	2.5	3	2	2.5	1	5	3.0	2.67	2	1	1.5	22	4
23	2	2	2.0	1	1	1.0	1	5	3.0	2.00	1	1	1.0	23	5
24	2	2	2.0	2	2	2.0	1	5	3.0	2.33	2	2	2.0	24	5
25	2	2	2.0	1	1	1.0	1	5	3.0	2.00	1	1	1.0	25	5
26	2	2	2.0	1	1	1.0	1	5	3.0	2.00	1	1	1.0	26	5
27	4	4	4.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.50	1	2	1.5	27	4
28	4	4	4.0	3	2	2.5	1	5	3.0	3.17	5	4	4.5	28	5
29	3	3	3.0	5	2	3.5	2	5	3.5	3.33	1	3	2.0	29	4
30	3	3	3.0	2	2	2.0	2	5	3.5	2.83	2	2	2.0	30	3
31	3	3	3.0	3	2	2.5	2	4	3.0	2.83	2	2	2.0	31	4
32	4	4	4.0	5	4	4.5	2	5	3.5	4.00	1	1	1.0	32	5
33	2	2	2.0	5	3	4.0	2	5	3.5	3.17	2	2	2.0	33	5
34	4	3	3.5	5	3	4.0	3	5	4.0	3.83	2	2	2.0	34	4
35	2	4	3.0	4	2	3.0	4	5	4.5	3.50	2	2	2.0	35	4
36	2	4	3.0	5	2	3.5	5	5	5.0	3.83	5	2	3.5	36	4
37	3	4	3.5	4	2	3.0	1	5	3.0	3.17	2	1	1.5	37	4
38	4	4	4.0	4	2	3.0	1	4	2.5	3.17	4	4	4.0	38	5
39	2	2	2.0	5	1	3.0	1	5	3.0	2.67	5	2	3.5	39	5
40	2	2	2.0	5	1	3.0	1	5	3.0	2.67	1	1	1.0	40	5
41	2	3	2.5	4	3	3.5	1	5	3.0	3.00	2	2	2.0	41	4
42	2	3	2.5	4	2	3.0	1	5	3.0	2.83	2	2	2.0	42	4
43	2	3	2.5	4	2	3.0	2	5	3.5	3.00	2	2	2.0	43	4
44	2	2	2.0	4	1	2.5	2	5	3.0	2.50	2	2	2.0	44	3
45	2	4	3.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.17	2	2	2.0	45	4
46	4	4	4.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.50	2	2	2.0	46	4
47	3	3	3.0	3	2	2.5	3	4	3.5	3.00	4	4	4.0	47	5
48	2	2	2.0	4	2	3.0	3	5	4.0	3.00	2	2	2.0	48	4
49	4	4	4.0	5	4	4.5	1	5	3.0	3.83	1	1	1.0	49	5
50	2	2	2.0	5	3	4.0	1	5	3.0	3.00	2	2	2.0	50	4

Lampiran 2. Lanjutan

10	11			12			13		14		15		16		17			18
X2.2.2	X2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.3	X2	X3.1.1	X3.1.2	X3.1	X3.2.1	X3.2.2	X3.2	Resp.	X3.3.1	X3.3.2	X3.3			
5	4.0	4	5	4.5	4.25	5	5	5.0	5	5	5.0	1	5	5	5.0			
5	4.0	4	5	4.5	3.83	5	5	5.0	5	5	5.0	2	5	5	5.0			
4	3.5	4	4	4.0	3.50	4	4	4.0	4	4	4.0	3	3	3	3.0			
5	4.5	3	3	3.0	3.00	3	4	3.5	4	4	4.0	4	4	4	4.0			
5	4.5	4	3	3.5	3.67	5	4	4.5	4	3	3.5	5	5	5	5.0			
5	5.0	4	5	4.5	3.83	5	5	5.0	5	5	5.0	6	5	5	5.0			
5	5.0	4	5	4.5	3.50	5	5	5.0	5	5	5.0	7	5	5	5.0			
5	5.0	4	4	4.0	3.33	5	5	5.0	5	5	5.0	8	5	5	5.0			
5	4.5	3	4	3.5	3.50	5	5	5.0	5	5	5.0	9	5	5	5.0			
5	5.0	5	5	5.0	3.83	5	5	5.0	5	5	5.0	10	5	5	5.0			
5	5.0	4	4	4.0	3.33	5	5	5.0	5	5	5.0	11	5	5	5.0			
5	4.5	3	4	3.5	3.00	5	5	5.0	5	4	4.5	12	5	5	5.0			
5	3.5	2	2	2.0	3.00	4	4	4.0	5	5	5.0	13	5	5	5.0			
5	5.0	5	5	5.0	4.17	5	5	5.0	5	5	5.0	14	5	5	5.0			
5	5.0	3	4	3.5	3.50	5	5	5.0	5	5	5.0	15	5	4	4.5			
4	4.0	2	3	2.5	2.83	4	4	4.0	4	5	4.5	16	3	4	3.5			
4	4.0	2	4	3.0	3.00	4	4	4.0	4	4	4.0	17	4	4	4.0			
5	4.5	2	4	3.0	3.17	4	4	4.0	4	4	4.0	18	4	4	4.0			
4	4.0	2	4	3.0	3.00	4	4	4.0	4	4	4.0	19	4	4	4.0			
4	4.0	2	4	3.0	3.00	4	4	4.0	4	4	4.0	20	4	4	4.0			
5	4.5	2	4	3.0	3.17	5	5	5.0	5	5	5.0	21	5	5	5.0			
5	4.5	2	2	2.0	2.67	4	4	4.0	4	5	4.5	22	4	4	4.0			
5	5.0	2	4	3.0	3.00	5	5	5.0	5	5	5.0	23	4	5	4.5			
5	5.0	4	4	4.0	3.67	5	5	5.0	5	5	5.0	24	4	4	4.0			
5	5.0	2	4	3.0	3.00	5	5	5.0	5	5	5.0	25	4	5	4.5			
5	5.0	2	4	3.0	3.00	5	5	5.0	5	5	5.0	26	4	5	4.5			
5	4.5	2	4	3.0	3.00	5	5	5.0	4	5	4.5	27	5	4	4.5			
5	5.0	2	5	3.5	4.33	5	5	5.0	4	5	4.5	28	5	5	5.0			
5	4.5	5	5	5.0	3.83	5	5	5.0	5	5	5.0	29	5	5	5.0			
5	4.0	4	3	3.5	3.17	5	5	5.0	4	4	4.0	30	5	5	5.0			
5	4.5	4	4	4.0	3.50	5	5	5.0	5	4	4.5	31	5	4	4.5			
5	5.0	4	4	4.0	3.33	5	5	5.0	5	5	5.0	32	5	4	4.5			
5	5.0	5	5	5.0	4.00	5	5	5.0	5	5	5.0	33	5	5	5.0			
5	4.5	4	4	4.0	3.50	5	5	5.0	5	5	5.0	34	5	4	4.5			
5	4.5	2	3	2.5	3.00	4	5	4.5	4	4	4.0	35	5	5	5.0			
4	4.0	4	4	4.0	3.83	5	4	4.5	5	4	4.5	36	4	2	3.0			
5	4.5	2	4	3.0	3.00	5	5	5.0	5	5	5.0	37	5	4	4.5			
5	5.0	4	4	4.0	4.33	4	5	4.5	5	5	5.0	38	4	4	4.0			
5	5.0	5	5	5.0	4.50	5	5	5.0	5	5	5.0	39	5	5	5.0			
5	5.0	2	3	2.5	2.83	5	5	5.0	5	5	5.0	40	4	5	4.5			
5	4.5	2	4	3.0	3.17	4	4	4.0	4	4	4.0	41	4	4	4.0			
5	4.5	2	4	3.0	3.17	4	5	4.5	5	5	5.0	42	5	4	4.5			
5	4.5	2	4	3.0	3.17	4	4	4.0	4	4	4.0	43	4	4	4.0			
5	4.0	4	4	4.0	3.33	5	5	5.0	5	5	5.0	44	5	4	4.5			
4	4.0	2	2	2.0	2.67	4	4	4.0	4	4	4.0	45	4	4	4.0			
4	4.0	4	4	4.0	3.33	4	4	4.0	4	4	4.0	46	4	4	4.0			
4	4.5	4	4	4.0	4.17	5	5	5.0	4	4	4.0	47	4	5	4.5			
5	4.5	5	5	5.0	3.83	5	5	5.0	5	5	5.0	48	5	5	5.0			
5	5.0	3	4	3.5	3.17	5	5	5.0	5	5	5.0	49	5	5	5.0			
5	4.5	4	3	3.5	3.33	5	5	5.0	4	4	4.0	50	5	5	5.0			

Lampiran 2. Lanjutan

	19	20	21		22		23		24		25		26		27
X3	X4.1.1	X4.1.2	X4.1	X4.2.1	X4.2.2	X4.2	X4.3.1	X4.3.2	X4.3	X4	Resp.	Y1.1	Y1.2	Y1	Y2.1
5.00	2	5	3.5	5	2	3.5	4	4	4.0	3.67	1	5	3	4.00	4.00
4.70	2	5	3.5	4	3	3.5	2	5	3.5	3.50	2	2	3	2.50	3.00
3.67	3	4	3.5	4	4	4.0	2	4	3.0	3.50	3	3	3	3.00	4.00
3.83	3	4	3.5	4	3	3.5	3	4	3.5	3.50	4	3	3	3.00	4.00
4.40	3	4	3.5	4	4	4.0	2	3	2.5	3.33	5	4	4	4.00	4.00
5.00	5	5	5.0	5	4	4.5	3	5	4.0	4.50	6	5	4	4.50	4.00
5.00	3	5	4.0	4	1	2.5	2	5	3.5	3.33	7	3	3	3.00	3.00
5.00	5	5	5.0	4	2	3.0	2	4	3.0	3.67	8	4	4	4.00	5.00
5.00	3	5	4.0	5	2	3.5	2	5	3.5	3.67	9	4	4	4.00	4.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	3	5	4.0	4.17	10	5	4	4.50	5.00
5.00	5	5	5.0	4	1	2.5	3	5	4.0	3.83	11	5	3	4.00	5.00
4.83	3	5	4.0	5	2	3.5	3	4	3.5	3.67	12	3	2	2.50	4.00
5.50	5	5	5.0	5	3	4.0	2	4	3.0	4.00	13	4	1	2.50	3.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	2	5	3.5	4.00	14	5	4	4.50	4.00
4.83	2	5	3.5	5	3	4.0	2	4	3.0	3.50	15	4	3	3.50	4.00
4.00	4	4	4.0	4	3	3.5	2	4	3.0	3.50	16	3	2	2.50	3.00
4.00	4	4	4.0	4	3	3.5	3	3	3.0	3.50	17	4	2	3.00	4.00
4.00	4	4	4.0	4	3	3.5	2	4	3.0	3.50	18	4	2	3.00	5.00
4.00	4	4	4.0	4	2	3.0	2	4	3.0	3.33	19	4	2	3.00	4.00
4.00	3	4	3.5	4	2	3.0	2	3	2.5	3.00	20	3	3	3.00	4.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	1	5	3.0	3.83	21	3	2	2.50	4.00
4.17	3	4	3.5	4	2	3.0	4	3	3.5	3.33	22	3	2	2.50	5.00
4.83	4	5	4.5	5	2	3.5	2	5	3.5	3.83	23	3	2	2.50	4.00
4.67	4	5	4.5	5	4	4.5	2	4	3.0	4.00	24	4	3	3.50	3.00
4.83	4	5	4.5	5	2	3.5	2	5	3.5	3.83	25	3	2	2.50	4.00
4.83	4	5	4.5	5	2	3.5	2	5	3.5	3.83	26	3	2	2.50	4.00
4.67	4	5	4.5	4	4	4.0	3	4	3.5	4.00	27	4	4	4.00	4.00
4.83	4	5	4.5	5	4	4.5	4	5	4.5	4.50	28	4	2	3.00	5.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	3	5	4.0	4.17	29	5	4	4.50	4.00
4.67	2	5	3.5	5	2	3.5	2	4	3.0	3.33	30	3	3	3.00	3.00
4.67	5	4	4.5	4	3	3.5	3	4	3.5	3.83	31	4	4	4.00	5.00
4.83	4	5	4.5	5	3	4.0	3	5	4.0	4.17	32	4	4	4.00	4.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	4	5	4.5	4.33	33	5	2	3.50	5.00
4.83	4	5	4.5	5	4	4.5	4	4	4.0	4.33	34	4	4	4.00	4.00
4.50	5	5	5.0	5	4	4.5	4	4	4.0	4.50	35	4	4	4.00	5.00
4.00	4	5	4.5	4	2	3.0	2	5	2.5	3.67	36	4	4	4.00	4.00
4.83	4	5	4.5	5	3	4.0	2	5	3.5	4.18	37	5	3	4.00	5.00
3.83	4	5	4.5	5	3	4.0	2	4	3.0	3.83	38	5	3	4.00	4.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	2	5	3.5	4.00	39	5	2	3.50	5.00
4.83	2	5	3.5	4	2	3.0	2	4	3.0	3.17	40	3	2	2.50	4.00
4.00	2	4	3.0	4	2	3.0	1	4	2.5	2.83	41	3	4	3.50	4.00
4.67	3	5	4.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.50	42	3	3	3.00	4.00
4.00	3	5	4.0	4	2	3.0	2	5	3.5	3.50	43	3	3	3.00	4.00
4.83	4	4	4.0	5	3	4.0	2	4	3.0	3.67	44	4	2	3.00	5.00
4.00	4	4	4.0	4	3	3.5	3	4	3.5	3.67	45	4	3	3.50	4.00
4.00	4	4	4.0	4	3	3.5	3	4	3.5	3.67	46	4	4	4.00	4.00
4.50	3	4	3.5	4	2	3.0	3	4	3.5	3.33	47	4	2	3.00	3.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	3	4	3.5	4.00	48	4	3	3.50	4.00
5.00	5	5	5.0	5	2	3.5	2	4	3.0	3.83	49	3	3	3.00	3.00
4.67	4	5	4.5	5	3	4.0	3	4	3.5	4.00	50	3	3	3.00	3.00



28	29	30			
Y2.2	Y2	Y3.1	Y3.2	Y3	Y
4	4.00	4	3	3.50	3.83
4	3.50	4	3	3.50	3.17
4	4.00	4	4	4.00	3.67
4	4.00	2	3	2.50	3.17
4	4.00	4	2	3.00	3.70
4	4.00	2	1	1.50	3.33
3	3.00	2	3	2.50	2.83
4	4.50	2	3	2.50	3.67
4	4.00	2	3	2.50	3.50
5	5.00	2	4	3.00	4.17
5	5.00	2	3	2.50	3.83
4	4.00	3	3	3.00	3.17
4	3.50	2	1	1.50	2.50
5	4.50	2	2	2.00	3.67
3	3.50	1	3	2.00	3.00
3	3.00	3	2	2.50	2.70
3	3.50	2	3	2.50	3.00
4	4.50	2	2	2.00	3.17
4	4.00	4	4	4.00	3.67
4	4.00	2	3	2.50	3.17
4	4.00	4	4	4.00	3.50
1	3.00	2	1	1.50	2.33
4	4.00	2	2	2.00	2.83
4	3.50	3	3	3.00	3.33
4	4.00	2	2	2.00	2.83
4	4.00	2	2	2.00	2.83
4	4.00	5	3	4.00	4.00
2	3.50	5	1	3.00	3.17
4	4.00	4	2	3.00	3.83
3	3.00	9	3	3.00	3.00
4	4.50	4	4	4.00	4.17
4	4.00	4	4	4.00	4.00
5	5.00	2	4	3.00	3.83
4	4.00	4	4	4.00	4.00
5	5.00	5	4	4.50	4.50
4	4.00	4	2	3.00	3.67
4	4.50	4	3	3.00	4.00
4	4.00	4	3	3.50	3.83
5	5.00	2	2	2.00	3.50
4	4.00	2	2	2.00	2.83
3	3.50	2	1	1.50	2.83
4	4.00	3	3	3.00	3.33
4	4.00	3	3	3.00	3.33
3	4.00	2	3	2.50	3.17
4	4.00	4	3	3.50	3.67
4	4.00	4	4	4.00	4.00
3	3.00	3	2	2.50	2.83
4	3.50	3	2	2.50	3.28
4	3.50	3	3	3.00	3.17
3	3.00	2	2	2.00	2.67

UNIVERSITAS TERBUKA



## Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1
X1.1.1 Pearson Correlation	1.000	.792**	.432*	.172	.093	.324	.699**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.017	.362	.624	.081	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.1.2 Pearson Correlation	.792**	1.000	.602**	.381*	.132	.302	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.038	.486	.105	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.1 Pearson Correlation	.432*	.602**	1.000	.534**	.203	.332	.768**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.	.002	.282	.073	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.2 Pearson Correlation	.172	.381*	.534**	1.000	.154	.289	.605**
Sig. (2-tailed)	.362	.038	.002	.	.416	.122	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3.1 Pearson Correlation	.093	.132	.203	.154	1.000	.802**	.550**
Sig. (2-tailed)	.624	.486	.282	.416	.	.000	.002
N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3.2 Pearson Correlation	.324	.302	.332	.289	.802**	1.000	.718**
Sig. (2-tailed)	.081	.105	.073	.122	.000	.	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X1 Pearson Correlation	.699**	.790**	.768**	.605**	.550**	.718**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.
N	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).

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2
X2.1.1 Pearson Correlation	1.000	.772**	.447*	.175	.147	.183	.649**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.013	.355	.437	.333	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.1.2 Pearson Correlation	.772**	1.000	.513**	.157	-.055	.152	.671**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.004	.407	.775	.421	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.1 Pearson Correlation	.447*	.513**	1.000	.171	.027	.421*	.678**
Sig. (2-tailed)	.013	.004	.	.366	.889	.021	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2.2 Pearson Correlation	.175	.157	.171	1.000	.508**	.487**	.636**
Sig. (2-tailed)	.355	.407	.366	.	.004	.006	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.1 Pearson Correlation	-.147	-.055	.027	.508**	1.000	.569**	.478**
Sig. (2-tailed)	.437	.775	.889	.004	.	.001	.008
N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3.2 Pearson Correlation	.183	.152	.421*	.487**	.569**	1.000	.729**
Sig. (2-tailed)	.333	.421	.021	.006	.001	.	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.649**	.671**	.678**	.636**	.478**	.729**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.
N	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).

Correlations

	X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3
X3.1.1 Pearson Correlation	1.000	.646**	.479**	.485**	.124	.107	.701**
Sig. (2-tailed)	.	.000	.007	.007	.515	.572	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X3.1.2 Pearson Correlation	.646**	1.000	.673**	.638**	-.022	.324	.820**
Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.908	.081	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2.1 Pearson Correlation	.479**	.673**	1.000	.491**	.025	.022	.664**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.	.006	.894	.908	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2.2 Pearson Correlation	.485**	.638**	.491**	1.000	.342	.520**	.869**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.006	.	.064	.003	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3.1 Pearson Correlation	.124	-.022	.025	.342	1.000	.305	.413*
Sig. (2-tailed)	.515	.908	.894	.064	.	.101	.023
N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3.2 Pearson Correlation	.107	.324	.022	.520**	.305	1.000	.571**
Sig. (2-tailed)	.572	.081	.908	.003	.101	.	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson Correlation	.701**	.820**	.664**	.869**	.413*	.571**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.
N	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).

Correlations

	X4.1.1	X4.1.2	X4.2.1	X4.2.2	X4.3.1	X4.3.2	X4
X4.1.1 Pearson Correlation	1.000	.442*	.301	.612**	.235	.404*	.729**
Sig. (2-tailed)	.	.014	.106	.000	.210	.027	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.1.2 Pearson Correlation	.442*	1.000	.491**	.444*	.247	.247	.755**
Sig. (2-tailed)	.014	.	.006	.014	.188	.188	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.1 Pearson Correlation	.301	.491**	1.000	.218	.279	.144	.644**
Sig. (2-tailed)	.106	.006	.	.247	.136	.448	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2.2 Pearson Correlation	.612**	.444*	.218	1.000	.247	.247	.719**
Sig. (2-tailed)	.000	.014	.247	.	.188	.188	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.1 Pearson Correlation	.235	.247	.279	.247	1.000	-.086	.516**
Sig. (2-tailed)	.210	.188	.136	.188	.	.651	.004
N	30	30	30	30	30	30	30
X4.3.2 Pearson Correlation	.404*	.247	.144	.247	-.086	1.000	.480**
Sig. (2-tailed)	.027	.188	.448	.188	.651	.	.007
N	30	30	30	30	30	30	30
X4 Pearson Correlation	.729**	.755**	.644**	.719**	.516**	.480**	1.000
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.007	.
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1.000	.544**	.425*	.263	.957**	.425*	.759**
	Sig. (2-tailed)		.002	.019	.161	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.544**	1.000	.460*	.331	.560**	.460*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002		.011	.074	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2.1	Pearson Correlation	.425*	.460*	1.000	.723**	.443*	1.000**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.019	.011		.000	.014	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2.2	Pearson Correlation	.263	.331	.723**	1.000	.289	.723**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.161	.074	.000		.122	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3.1	Pearson Correlation	.957**	.560**	.443*	.289	1.000	.443*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014	.122		.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3.2	Pearson Correlation	.425*	.460*	1.000**	.723**	.443*	1.000	.869**
	Sig. (2-tailed)	.019	.011	.000	.000	.014		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.759**	.695**	.869**	.728**	.776**	.869**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

UNIVERSITAS TERBUKA

**Lampiran 4. Uji Reliabilitas****Reliability**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1.1	18.4667	3.2230	.5227	.7498
X1.1.2	18.3333	3.1264	.6707	.7123
X1.2.1	18.3667	2.9989	.6122	.7254
X1.2.2	18.4333	3.5644	.4317	.7699
X1.3.1	18.4000	3.6966	.3694	.7828
X1.3.2	18.5000	3.2931	.5720	.7373

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7807

**Reliability**

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1.1	17.3333	2.8506	.4351	.6784
X2.1.2	17.2667	2.8920	.4902	.6608
X2.2.1	17.8000	2.8552	.4937	.6592
X2.2.2	17.1000	2.9897	.4516	.6728
X2.3.1	17.1333	3.2920	.2517	.7289
X2.3.2	17.0333	2.7230	.5586	.6374

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7132

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1.1	16.2000	3.3379	.5467	.7266
X3.1.2	16.2000	2.9241	.6954	.6820
X3.2.1	16.0667	3.4437	.5030	.7377
X3.2.2	16.1667	2.7644	.7704	.6570
X3.3.1	16.2667	3.9954	.2120	.7998
X3.3.2	16.2667	3.5816	.3662	.7718

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7690

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X4.1.1	17.2000	2.5103	.6312	.6216
X4.1.2	17.0000	2.3448	.5875	.6213
X4.2.1	16.8667	2.5333	.4327	.6726
X4.2.2	17.0000	2.4138	.5345	.6393
X4.3.1	16.9667	2.7920	.2634	.7246
X4.3.2	16.9667	2.7920	.2634	.7246

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7091

## Reliability

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

## Lampiran 4. Uji Reliabilitas

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1.1	18.4667	3.2230	.5227	.7498
X1.1.2	18.3333	3.1264	.6707	.7123
X1.2.1	18.3667	2.9989	.6122	.7254
X1.2.2	18.4333	3.5644	.4317	.7699
X1.3.1	18.4000	3.6966	.3694	.7828
X1.3.2	18.5000	3.2931	.5720	.7373

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7807

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1.1	17.3333	2.8506	.4351	.6784
X2.1.2	17.2667	2.8920	.4902	.6608
X2.2.1	17.8000	2.8552	.4937	.6592
X2.2.2	17.1000	2.9897	.4516	.6728
X2.3.1	17.1333	3.2920	.2517	.7289
X2.3.2	17.0333	2.7230	.5586	.6374

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7132

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X3.1.1	16.2000	3.3379	.5467	.7266
X3.1.2	16.2000	2.9241	.6954	.6820
X3.2.1	16.0667	3.4437	.5030	.7377
X3.2.2	16.1667	2.7644	.7704	.6570
X3.3.1	16.2667	3.9954	.2120	.7998
X3.3.2	16.2667	3.5816	.3662	.7718

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7690

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X4.1.1	17.2000	2.5103	.6312	.6216
X4.1.2	17.0000	2.3448	.5875	.6213
X4.2.1	16.8667	2.5333	.4327	.6726
X4.2.2	17.0000	2.4138	.5345	.6393
X4.3.1	16.9667	2.7920	.2634	.7246
X4.3.2	16.9667	2.7920	.2634	.7246

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .7091

## Reliability

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

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	12.4000	6.3172	.6446	.8552
Y1.2	12.0000	6.7586	.5779	.8656
Y2.1	13.0333	5.8954	.7992	.8281
Y2.2	12.1667	6.1437	.5777	.8704
Y3.1	12.3667	6.2402	.6666	.8514
Y3.2	12.0333	5.8954	.7992	.8281

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8722

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	12.4000	6.3172	.6446	.8552
Y1.2	12.0000	6.7586	.5779	.8656
Y2.1	13.0333	5.8954	.7992	.8281
Y2.2	12.1667	6.1437	.5777	.8704
Y3.1	12.3667	6.2402	.6666	.8514
Y3.2	12.0333	5.8954	.7992	.8281

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 6

Alpha = .8722



Lampiran 5. Frequency Table X1

**gaji**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	34.0	34.0	34.0
	3	10	20.0	20.0	54.0
	3	9	18.0	18.0	72.0
	4	5	10.0	10.0	82.0
	4	8	16.0	16.0	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	26	52.0	52.0	54.0
	3	13	26.0	26.0	80.0
	4	9	18.0	18.0	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	42.0	42.0	42.0
	3	12	24.0	24.0	66.0
	4	15	30.0	30.0	96.0
	5	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**bonus**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.0	8.0	8.0
	2	2	4.0	4.0	12.0
	2	3	6.0	6.0	18.0
	3	10	20.0	20.0	38.0
	3	20	40.0	40.0	78.0
	4	5	10.0	10.0	88.0
	4	4	8.0	8.0	96.0

5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x1.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	5	10.0	10.0	18.0
3	11	22.0	22.0	40.0
4	17	34.0	34.0	74.0
5	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x1.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	24.0	24.0	24.0
2	27	54.0	54.0	78.0
3	9	18.0	18.0	96.0
4	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

tunjangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
3	26	52.0	52.0	54.0
4	19	38.0	38.0	92.0
4	2	4.0	4.0	96.0
5	1	2.0	2.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x1.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	42.0	42.0	42.0
2	23	46.0	46.0	88.0
3	4	8.0	8.0	96.0
4	1	2.0	2.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0

x1.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	42.0	42.0	42.0
2	23	46.0	46.0	88.0
3	4	8.0	8.0	96.0
4	1	2.0	2.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

x1.32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	9	18.0	18.0	18.0
5	41	82.0	82.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

## LAMPIRAN 6 Frequency Table X2

otoriter

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	20.0	20.0	20.0
	1.50	5	10.0	10.0	30.0
	2.00	24	48.0	48.0	78.0
	2.50	2	4.0	4.0	82.0
	3.00	3	6.0	6.0	88.0
	3.50	3	6.0	6.0	94.0
	4.00	2	4.0	4.0	98.0
	4.50	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	30.0	30.0	30.0
	2	27	54.0	54.0	84.0
	3	2	4.0	4.0	88.0
	4	3	6.0	6.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	28.0	28.0	28.0
	2	24	48.0	48.0	76.0
	3	7	14.0	14.0	90.0
	4	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

demokratis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.50	2	4.0	4.0	4.0
	4.00	11	22.0	22.0	26.0
	4.50	19	38.0	38.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	5	10.0	10.0	12.0
	4	25	50.0	50.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	18.0	18.0	18.0
	5	41	82.0	82.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

kendlbebas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0	6.0
	2.50	3	6.0	6.0	12.0
	3.00	14	28.0	28.0	40.0
	3.50	8	16.0	16.0	56.0
	4.00	12	24.0	24.0	80.0
	4.50	4	8.0	8.0	88.0
	5.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	40.0	40.0	40.0
	3	5	10.0	10.0	50.0
	4	19	38.0	38.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.0	6.0	6.0
	3	7	14.0	14.0	20.0
	4	29	58.0	58.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

UNIVERSITAS TERBUKA

**LAMPIRAN 7 Frequency Table X3****Kerjasama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.50	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	12	24.0	24.0	26.0
	4.50	5	10.0	10.0	36.0
	5.00	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x3.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	15	30.0	30.0	32.0
	5	34	68.0	68.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x3.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	30.0	30.0	30.0
	5	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Komunikasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.50	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	14	28.0	28.0	30.0
	4.50	7	14.0	14.0	44.0
	5.00	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x3.21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38.0	38.0	38.0
	5	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	17	34.0	34.0	36.0
	5	32	64.0	64.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Promosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.50	1	2.0	2.0	6.0
	4.00	12	24.0	24.0	30.0
	4.50	13	26.0	26.0	56.0
	5.00	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x3.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	21	42.0	42.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



## Lampiran 8. Frequency Table X4

x4.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.0	12.0	12.0
	3	11	22.0	22.0	34.0
	4	19	38.0	38.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x4.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	30.0	30.0	30.0
	5	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

lingkkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.50	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	10	20.0	20.0	24.0
	3.50	23	46.0	46.0	70.0
	4.00	10	20.0	20.0	90.0
	4.50	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x4.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	46.0	46.0	46.0
	5	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x4.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	25	50.0	50.0	54.0
	3	15	30.0	30.0	84.0
	4	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

fasilitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.50	3	6.0	6.0	6.0
	3.00	15	30.0	30.0	36.0
	3.50	22	44.0	44.0	80.0
	4.00	8	16.0	16.0	96.0
	4.50	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x4.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	27	54.0	54.0	58.0
	3	15	30.0	30.0	88.0
	4	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x4.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	26	52.0	52.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 9. Frequency Table Y

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	18	36.0	36.0	38.0
	4	21	42.0	42.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	16	32.0	32.0	34.0
	3	18	36.0	36.0	70.0
	4	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

kebanggaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	3.50	9	18.0	18.0	30.0
	4.00	25	50.0	50.0	80.0
	4.50	5	10.0	10.0	90.0
	5.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	29	58.0	58.0	76.0
	5	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	1	2.0	2.0	4.0
3	9	18.0	18.0	22.0
4	33	66.0	66.0	88.0
5	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

keamanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.50	4	8.0	8.0	8.0
2.00	9	18.0	18.0	26.0
2.50	11	22.0	22.0	48.0
3.00	12	24.0	24.0	72.0
3.50	5	10.0	10.0	82.0
4.00	8	16.0	16.0	98.0
4.50	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	22	44.0	44.0	46.0
3	9	18.0	18.0	64.0
4	15	30.0	30.0	94.0
5	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.0	10.0	10.0
2	14	28.0	28.0	38.0
3	21	42.0	42.0	80.0
4	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 10. ANOVA

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.531	1	2.531	13.033	.001 <sup>a</sup>
	Residual	9.322	48	.194		
	Total	11.854	49			
2	Regression	3.017	2	1.508	8.023	.001 <sup>b</sup>
	Residual	8.837	47	.188		
	Total	11.854	49			
3	Regression	3.017	3	1.006	5.236	.003 <sup>c</sup>
	Residual	8.836	46	.192		
	Total	11.854	49			
4	Regression	5.063	4	1.266	8.387	.000 <sup>d</sup>
	Residual	6.791	45	.151		
	Total	11.854	49			

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus social

d. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus sosial, kondisi kerja

e. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.019	.363		5.272	.000
	kompensasi	.459	.127	.462		
2	(Constant)	1.402	.538		2.607	.012
	kompensasi	.451	.128	.418		
	gaya kepemimpinan	.220	.137	.207		
3	(Constant)	1.429	.809		1.767	.084
	kompensasi	.415	.131	.417		
	gaya kepemimpinan	.221	.144	.209		
	stimulus sosial	-.007	.148	-.006		
4	(Constant)	.760	.739		1.027	.310
	kompensasi	.337	.118	.339		
	gaya kepemimpinan	.124	.130	.117		
	stimulus sosial	-.265	.149	-.238		
	kondisi kerja	.645	.175	.502		

Coefficients<sup>a</sup>Model Summary<sup>a</sup>

		Change Statistics				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.019	.383		5.272	.000
	kompensasi	.459	.127	.462	3.610	.001
2	(Constant)	1.402	.538		2.607	.012
	kompensasi	.415	.128	.418	3.242	.002
	gaya kepemimpinan	.220	.137	.207	1.607	.115
3	(Constant)	1.429	.809		1.767	.084
	kompensasi	.415	.131	.417	3.171	.003
	gaya kepemimpinan	.221	.144	.209	1.540	.130
	stimulus sosial	-.007	.148	-.006	-.044	.965
4	(Constant)	.760	.739		1.027	.310
	kompensasi	.337	.118	.339	2.865	.006
	gaya kepemimpinan	.124	.130	.117	.957	.344
	stimulus sosial	-.265	.149	-.238	-1.783	.081
	kondisi kerja	.645	.175	.502	3.682	.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.462 <sup>a</sup>	.214	.197	.44070	.214	13.033	1	48	.001
2	.504 <sup>b</sup>	.255	.223	.43361	.041	2.584	1	47	.115
3	.505 <sup>c</sup>	.255	.206	.43828	.000	.002	1	46	.965
4	.654 <sup>d</sup>	.427	.376	.39847	.173	13.554	1	45	.001

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus social

d. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus sosial, kondisi kerja

e. Dependent Variable: kepuasan kerja

## Lampiran 11. Uji Asumsi Regresi dan Autokorelasi

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.462 <sup>a</sup>	.214	.197	.4407	
2	.504 <sup>b</sup>	.255	.223	.4336	
3	.505 <sup>c</sup>	.255	.206	.4383	
4	.654 <sup>d</sup>	.427	.376	.3885	1.793

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus social

d. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus sosial, kondisi kerja

e. Dependent Variable: kepuasan kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.531	1	2.531	13.033	.001 <sup>a</sup>
	Residual	9.322	48	.194		
	Total	11.854	49			
2	Regression	3.017	2	1.508	8.023	.001 <sup>b</sup>
	Residual	8.837	47	.188		
	Total	11.854	49			
3	Regression	3.017	3	1.006	5.236	.003 <sup>c</sup>
	Residual	8.836	46	.192		
	Total	11.854	49			
4	Regression	5.063	4	1.266	8.387	.000 <sup>d</sup>
	Residual	6.791	45	.151		
	Total	11.854	49			

a. Predictors: (Constant), kompensasi

b. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus social

d. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan, stimulus sosial, kondisi kerja

e. Dependent Variable: kepuasan kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.019	.383		5.272	.000					
	kompensasi	.459	.127	.462	3.610	.001	.462	.462	.462	1.000	1.000
2	(Constant)	1.402	.538		2.607	.012					
	kompensasi	.415	.128	.418	3.242	.002	.462	.427	.408	.954	1.048
	gaya kepemimpinan	.220	.137	.207	1.607	.115	.296	.228	.202	.954	1.048
3	(Constant)	1.429	.809		1.767	.084					
	kompensasi	.415	.131	.417	3.171	.003	.462	.424	.404	.937	1.068
	gaya kepemimpinan	.221	.144	.209	1.540	.130	.296	.221	.196	.881	1.135
	stimulus sosial	-.007	.148	-.006	-.044	.965	.016	-.006	-.006	.918	1.090
4	(Constant)	.760	.739		1.027	.310					
	kompensasi	.337	.118	.339	2.865	.006	.462	.393	.323	.907	1.103
	gaya kepemimpinan	.124	.130	.117	.957	.344	.296	.141	.108	.845	1.183
	stimulus sosial	-.265	.149	-.238	-1.783	.081	.016	-.257	-.201	.713	1.402
	kondisi kerja	.645	.175	.502	3.682	.001	.476	.481	.415	.685	1.461

a. Dependent Variable: kepuasan kerja



**NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kompensasi	gaya kepemimpinan	stimulus sosial	kondisi kerja
<b>N</b>		50	50	50	50
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	2.971	3.405	4.605	3.749
	Std. Deviation	.4949	.4642	.4418	.3827
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.104	.154	.218	.102
	Positive	.104	.154	.175	.102
	Negative	-.096	-.112	-.218	-.078
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.733	1.086	1.545	.724
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.656	.189	.017	.671

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS TERBUKA