

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEAHLIAN PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN ACEH TENGAH**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

RENO ALFIAN

NIM: 018873607

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

SURAT PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "PENGARUH KEAHLIAN PENDIDIKAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN ACEH TENGAH" adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 25 Januari 2015

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
7FC75ADF039682897

6000
ENAM RIBURUPIAH



Reno Alfian
Reno Alfian
Nim : 018873607

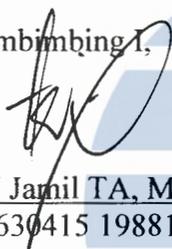
LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

Judul TPAM : Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten
Aceh Tengah

Penyusun TPAM : Reno Alfian
NIM : 018873607
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu, 14 Maret 2015

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. TM Jamil TA, M.Si
NIP 19630415 198810 1 001

Pembimbing II,



Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si
NIP 19623101 198812 2 001

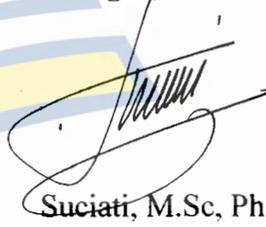
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu /Program Magister
Manajemen Administrasi Publik,



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Reno Alfian
NIM : 018873607
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Tesis : Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten
Aceh Tengah.

Telah mempertahankan di hadapan sidang panitia penguji Tesis Program Pascasarjana,
Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 14 Maret 2015
Waktu : 09.15 – 11.15

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Drs. Enang Rusyana, M.Pd
: NIP 19631021 198803 1 003

Penguji Ahli : Prof. Dr. Irfan Ridwan/Maksum, M.Si
: NIP 19720314 199802 1 002

Pembimbing I : Dr. TM Jamil TA, M.Si
: NIP 19630415 199810 1 001

Pembimbing II : Dr. Sri Sediyaningsih, M.Si
: NIP 19623101 198812 2 001

KATA PENGANTAR

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebahagian dari syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Sains dalam ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Tesis ini dibagi ke dalam 5 (lima) Bab yaitu Bab 1 merupakan Bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian. Bab II merupakan studi pustaka Bab III merupakan metode penelitian, bab IV Temuan dan pembahasan dan bab V merupakan simpulan dan saran.

Penulisan karya tulis ini dapat penulis selesaikan atas dukungan dari berbagai pihak, oleh karenanya melalui lembaran ini penulis haturkan ucapan terimakasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Banda Aceh selaku penyelenggara program pascasarjana
3. Dr. T.M. Jamil T.A.,M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan karya akhir ini.
4. Dr. Sri Sedyaningsih, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan hingga karya akhir ini dapat penulis selesaikan.
5. Kepala Bidang Magister Sains selaku penanggung jawab program

6. Seluruh staf pengajar Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah berbagi ilmu pengetahuan dan turut mengarahkan penulis dalam menyelesaikan studi .
7. Kepada kedua orang tua, Istri tercinta Idawati, SST dan anak-anakku tersayang Dian Yustika, Fathin Hamama, Fauzan Azima serta keluarga lainnya yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan, baik moril maupun materil dan selalu mendoakan penulis agar diberikan kesehatan dan kekuatan dalam menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Program Magister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.
8. Terimakasih kepada teman-teman yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa dengan keterbatasan ilmu yang penulis miliki, penulis yakin karya tulis ini masih terdapat kekurangan oleh karenanya arahan dan sarannya sangat penulis harapkan. Akhirnya tiada kata dan ungkapan yang dapat ditulis selain ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah turut membantu semoga menjadi Amal Shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Banda Aceh, Maret 2015

Penulis,

Reno Alfian

DAFTAR ISI

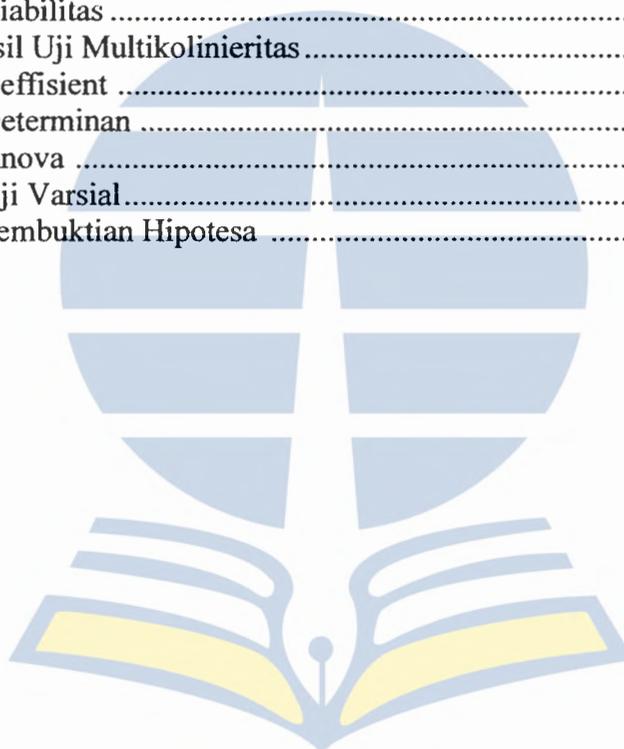
	Halaman
LEMBARAN PENGESAHAN.....	i
LEMBARAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
ABSTRAK	
BABI . PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB. II.Kajian Teoritis	8
A. PengertianKepuasan	8
B. Teori Kepuasan Kerja.....	10
C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
D. Pengertian Keahlian	16
E. Karakteristik Keahlian	24
F. Jensi Kompetensi	27
G. Indikator Keahlian	31
H. Hubungan Keahlian terhadap kepuasan kerja	35
I. Pengertian Pendidikan.....	36
J. Hubungan pendidikan terhadap kepuasan Kerja	42
K. Pengertian Pengalaman Kerja	43
L. Tujuan pengalaman Kerja.....	51
M. Faktor-faktor. Yang mempengaruhi pengalaman kerja	51
N. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap kepuasan kerja	53
O. Penelitian Terdahulu.....	53
P. Kerangka Peneitian dan Hipotesa	55
BAB.III METODELOGI PENELITIAN	57
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Lokasi dan Objekpenelitian.....	57
C. Populasi dan Sample	58
D. TeknikPengumpulan data	59
E. SklaPengukuran.....	59
E. OperasionalVariabel	60
F. UjiValidaitas dan Reliabilitas Data.....	63
G. UjiAsumsiKlasik	64

H.Teknik Analisa Data	67
BAB.IV. TEMUAN DANPEMBAHASAN	69
A. Temuan.....	69
1. Karakteristik Responden	69
2. Diskriptif Responden Terhadap Pernyataan Varaibel (X)....	70
3. Assumsi Klasik.....	79
B. Pembahasan	86
1. Analisa Regresi Linier Berganda	87
2. Determinan	88
3. Uji Statistik.....	89
4. Pembuktian Hipotesis	93
BAB.VSIMPULAN DAN SARAN	98
A. Simpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR KEPUSTAKAAN	100
LAMPIRAN – LAMPIRAN	105



DaftarTabel

Tabel III.1. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.....	58
Tabel III.2. Skala Pengukuran	60
Tabel III.3. Operasiaonal Variabel	62
Tabel IV.1. Karakteristik Responden	69
Tabel IV.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Keahlian.....	71
Tabel IV.3. Penilain Responden Terhadap Varaiabel Pendidikan.....	73
Tabel IV.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja	75
Tabel IV.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	77
Tabel IV.6 Validitas	81
Tabel IV.7 Reliabilitas	82
Tabel IV.8.Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel IV.9. Coeffsient	87
Tabel IV.10. Determinan	89
Tabel IV.11. Anova	90
Tabel IV.12. Uji Varsial.....	91
Tabel IV.13. Pembuktian Hipotesa	97



ABSTRAK

Pengaruh Keahlian Pendidikan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah

Reno Alfian
Universitas Terbuka

Kata Kunci: Keahlian, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepuasan

ABSTRAK

Penelitian merupakan hasil dari kajian dan temuan yang diperoleh dari hasil penyebaran Data yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, dengan Rumusan Masalah adalah Apakah Keahlian, Pendidikan, Pengalaman Kerja, berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, tujuan Penelitian adalah, Untuk mengetahui Pengaruh Keahlian, Pendidikan, Pengalaman Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, dengan kegunaan penelitian adalah mengkaji teori-teori kepuasan kerja, serta sebagai refrensi bagi peneliti selanjutnya,

Lokasi Penelitian adalah di jl Takengon- Isaq, dan Objek Penelitian adalah Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, sedangkan Populasi sample adalah sebanyak 63 orang pegawai dengan cara menggunakan Sampling Jenuh (Sensus). Teknik pengumpulan Data adalah dengan cara menyebarkan Kuisisioner pada responden. Sedangkan Teknik analisa Data adalah dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dari 63 responden pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Aceh Tengah menyatakan bahwa Variabel Independen (X_1) Keahlian berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar $0.064X_1$ atau sebesar 6.4%. dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $0.934 < 2.000$. dengan tingkat taraf signifikan α 5% dimana $p\text{-Value} > Sig$, $0.05 > 0.354$ semakin kecil dari p-value maka semakin signifikan pengaruh varaiabel ini. Sedangkan Variabel X_2 Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar $0.151X_2$ atau sebesar 15.1%. dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $2.184 > 2.000$. dengan tingkat taraf signifikan α 5% dimana $p\text{-Value} < Sig$ $0.05 > 0.003$. sedangkan Variabel Pengalaman Kerja X_3 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar $0.284X_3$ atau sebesar 28.4%. dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3.972 > 2.000$. dengan tingkat taraf signifikan α 5% dimana $p\text{-Value} > Sig$ $0.05 > 0.000$. Sedangkan secara bersama-sama variabel Independen Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah, artinya semakin baik keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada Dinas Pendidikan semakin baik juga kepuasan kerja yang dihasilkan pegawai penelitian ini diperkuat oleh penelitian Agus dan Emmyah yang mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja serta keahlian berpengaruh terhadap kepuasan

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan cara memanfaatkan semua sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan, dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri dan mesti dilakukan dalam bentuk kerjasama, karenanya tujuan dari organisasi harus mencakup dan mewisadahi kebutuhan anggotanya. Disamping itu hendaknya setiap pegawai yang berkerja pada suatu instansi perlu disesuaikan jenis pekerjaan dan keahlian serta beban tanggungjawab yang diberikan padanya sehingga tujuan akan tercapai secara efektif dan efisien

Pegawai merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam suatu organisasi pada instansi, pegawai dianggap sebagai aset yang berharga, banyak organisasi menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi barang atau jasa. Namun hal itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karena pegawai merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan diciplak oleh manusia lain tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Pemberdayaan manusia (pegawai) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga Pegawai

dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi atau sikap yang timbul berdasarkan evaluasi atau penilaian terhadap lingkungan kerja di mana pegawai bekerja. Di mana pegawai yang merasa puas akan menyukai situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan harapan setiap pegawai meskipun ukuran Kepuasan kerja sangat relatif dan berbeda-beda bagi setiap pegawai sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek atau faktor pemuas kebutuhan yang ada dalam diri pegawai semakin tinggi tingkat Kepuasannya dan sebaliknya apabila faktor pemuas belum memadai Kepuasan kerja semakin berkurang.

Menurut Sutrisno (2010:74), "Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis" Masalah Kepuasan kerja haruslah mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen karena dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap pencapaian tujuan organisasi di mana pegawai yang bersangkutan bekerja.

Pegawai atau manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset yang sangat penting dalam mensukseskan tujuan organisasi. Oleh karenanya faktor manusia haruslah mendapatkan tempat yang strategis di dalam sebuah

organisasi bukan hanya dari segi jumlah pegawai akan tetapi dari segi kualitas pegawai yang dimiliki.

Program pengembangan . manusia melalui pendidikan dimaksudkan untuk memperoleh . yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sedermayanti (2007:288) dalam bukunya yang berjudul Manajemen . manusia, bahwa :

“Keberhasilan manajemen dalam sebuah organisasi, baik yang bergerak dalam bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh . manusia yang ada pada organisasi tersebut. Artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga *terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.*”

Hal ini disebabkan dengan melakukan program Pendidikan bagi pegawai akan memberikan dampak pada meningkatnya pengetahuan dan keterampilan pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan tingkat efisiensi pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai suatu tingkat pemanfaatan . yang optimal, organisasi haruslah menciptakan suatu kondisi di mana pegawai haruslah dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga akan memiliki kompetensi yang diharapkan.

Kompetensi merupakan aset organisasi yang sangat penting. Dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi organisasi akan tumbuh dan berkembang. Untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai, manajemen perlu melakukan usaha melalui upaya pengembangan pegawai. Keberhasilan dalam mewujudkan kepuasan kerja sangat dipengaruhi berbagai faktor seperti halnya keahlian yang dimiliki. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian atau kompetensi pegawai dengan harapan dapat

meningkatkan produktivitas kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Keahlian (kompetensi) sebagaimana yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2007:126) merupakan “ karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik .“ Untuk mendapat Keahlian pegawai, organisasi haruslah melakukan usaha-usaha yang sistematis, juga terus menerus, dilakukan secara berkala dan dievaluasi pelaksanaannya. Zwell, (2000:24). konsep (kompetensi) secara sederhana adalah “cara yang baik untuk memecahkan perilaku kedalam komponen-komponennya hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi”. Peningkatan keahlian (kompetensi) dapat dilakukan melalui penyelenggaraan program Pendidikan dan latihan pegawai.

Pendidikan merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Notoatmodjo. (2003 : 16). Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya dapat diperoleh dari program pendidikan dan pelatihan yang diikutinya di samping pegawai belajar dari pengalaman-pengalaman yang terjadi di dalam organisasi di mana dia berkerja. Dari pengalaman-pengalaman ini pula pegawai dapat mengembangkan dirinya yang mengarah kepada suatu gagasan karier yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pentingnya pembinaan karier erat kaitannya dengan keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja serta kualifikasi . manusia yang dimiliki pegawai yang berarti juga sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan karier individu. Oleh karenanya perlu adanya pembinaan dan rencana yang baik dalam masalah karier.

Demikian juga halnya . manusia yang bekerja di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Aceh Tengah apabila dilihat dari kualifikasi pendidikan ada yang sudah memiliki kualifikasi Pendidikan strata 2 (S2), strata 1 (S1), Diploma (D3) dan lulusan sekolah menengah atas. Dalam menjalankan tugasnya memiliki kemampuan teknis, keahlian ini bisa dalam bentuk kemampuan dalam berkerja sama, kemampuan dalam berkomunikasi, memiliki inisiatif serta Pengalaman kerja yang di alami seorang pegawai mulai dari staf hingga menduduki jabatan struktural dalam organisasi di mana dia berkerja.

Setiap aktivitas di kantor selalu melibatkan pegawai yang telah ditempatkan di bagian-bagian sesuai dengan deskripsi jabatan. Namun dalam kenyataannya banyak pegawai yang bekerja dan ditempatkan yang tidak sesuai dengan keahlian, kualifikasi pendidikan yang dimilikinya dan Pengalaman kerja. Sehingga dapat menyebabkan ketidak puasan bagi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dan berbagai bentuk tindakan indisiplin lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, hal ini belum diketahui apakah dipengaruhi oleh variabel keahlian pegawai, variabel

pendidikan, variabel pengalaman kerja dan variabel manusia oleh karena belum adanya penelitian sebelumnya terutama di Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh keahlian terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
2. Seberapa besar pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.
3. Seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
4. Seberapa besar pengaruh keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh keahlian terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
2. Menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.
3. Menganalisis pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.
4. Menganalisis pengaruh keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap tugas akhir ini akan memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

1. Manfaat praktis

Bagi pihak terkait sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat guna mengetahui pengaruh keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja dan terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Aceh Tengah.

2. Manfaat teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen manusia. Serta dapat membandingkan teori-teori yang dipelajari dengan kenyataan dilapangan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

Untuk menganalisis hasil penelitian yang akan diuraikan pada bab IV penulis menggunakan teori manajemen . manusia yang relevan dengan judul penelitian ini yaitu teori keahlian (kompetensi), teori Pendidikan dan pengembangan, teori Pengalaman kerja dan teori Kepuasan kerja. Berikut ini akan diuraikan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini.

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan Kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dalam melakukan pekerjaan seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga Kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja (*job Satisfaction*) merupakan salah satu factor penting dalam sebuah Organisasi karena hal ini dapat mempengaruhi produktivitas Pegawai.

Menurut Sutrisno (2011:74), “Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2009,117) menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:202) Kepuasan kerja adalah “ Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Senada dengan yang dikemukakan Rivai (2008: 475) bahwa “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Sedangkan Kepuasan kerja menurut Wibowo (2007:323) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah “sikap Umum terhadap pekerjaan seseorang, dan tempat bekerja, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan Kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang Pengalaman-Pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam Kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

B. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang Kepuasan kerja menurut beberapa Ahli menyatakan Rivai (2011:475) adalah :

1. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*).

Teori ini mengukur Kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila Kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.

2. Teori keadilan (*equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti Pendidikan, Pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*).

Menurut teori ini Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu

bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber Kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Intensi *turnover* merupakan hal yang perlu diwaspadai oleh perusahaan karena jika intensi *turnover* meningkat hal itu akan mengakibatkan terjadinya *turnover* dan akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi *turnover* seperti:

1. Komitmen organisasi, seorang pegawai yang punya komitmen terhadap organisasi akan mempengaruhinya secara kuat untuk tetap bertahan di perusahaannya.
2. Peluang jangka panjang, dalam hal ini bagaimana seseorang melihat masa depannya di perusahaan. Pegawai akan bertahan bila peluang Pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan.
3. Kepuasan kerja, seorang pegawai yang mempunyai Kepuasan kerja tinggi tidak akan meninggalkan perusahaan, namun juga berlaku sebaliknya.

4. Stress kerja, jika pegawai mengalami stress tinggi, maka cenderung akan meninggalkan perusahaan.
5. Keadilan, perlakuan secara adil bagi seluruh pegawai akan meneguhkan pegawai semakin loyal terhadap perusahaan dan akan tetap bertahan.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak factor, menurut teori Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006:283) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor hygiene secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi pegawai tetapi hanya memastikan pegawai tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator (intrinsik) kepada pegawai seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat Kepuasan yang tinggi (Griffin,2006:43).

Dampak Kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya pegawai

(*turnover*). Organisasi dengan pegawai yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat *turnover* yang lebih rendah organisasi yang memiliki (Robbins, 2006:102)

Untuk memperkuat mengenai Kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* Wibowo (2007: 306) mengemukakan bahwa “dengan demikian kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi *turnover* dengan meningkatkan Kepuasan kerja”. Secara umum pegawai yang merasa tidak puas dan memiliki intensi *turnover* akan menenggalkan pekerjaannya

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Untuk mengukur Kepuasan Kerja pegawai ada beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para Ahli:

Menurut Yuwono dalam Fakhri (2011:35) menyatakan bahwa Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan yaitu jumlah penghasilan dan rasa keadilannya yang diterima oleh karyawan
2. Promosi, adalah peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karier
3. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi misalnya berbentuk liburan dan fasilitas lainnya
4. Operating Procedures adalah kebijakan, prosedur, dan aturan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:83) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai adalah :

1. Kesempatan Untuk maju
2. Keamanan kerja yaitu faktor penunjang Kinerja hal ini akan mempengaruhi Kepuasan Kerja
3. Gaji dapat menyebabkan ketidakpuasan berkerja
4. Pangkat yaitu untuk membedakan tingkat pangkat dan golongan sehingga kedudukan akan memberikan kepuasan akan kedudukan tertentu
5. Faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan Kepuasan akan meningkatkan Pekerjaan

6. Kondisi kerja yaitu termasuk kondisi tempat ventilasi, tempat parkir, dan penyiaran serta kantin
7. Aspek social dalam pekerjaan yaitu sipat social yang dapat mendukung Kepuasan kerja
8. Fasilitas pekerjaan yaitu berupa cuti, dana pension, serta perumahan yang akan memberikan Kepuasan yang tersendiri bagi pekerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Indikator Kepuasan Kerja menurut Sutrisno.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009:118-119), Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan karyawan-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila

antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi Kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Adapun indikator-indikator Kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 148) meliputi antara lain :

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai tolak ukur, ada yang berhubungan positif dan ada pula yang berhubungan secara negative. Dimana perasaan yang timbul dalam diri pegawai berdampak pada Kepuasan yang dirasakan masing-masing

karyawan. Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seorang merasakan Kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

D. Pengertian Keahlian

Kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap. Beberapa indikasi kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para

pegawaidianggap penting sehingga pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai. Melalui usaha tersebut, maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja para pegawai. Sehingga Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Wibowo (2007:110) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Dharma (2003:138) kompetensi kepribadian ini merupakan kompetensi personal yaitu kemampuan pribadi seseorang dosen yang diperlukan agar menjadi dosen yang baik, kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri.

Dharma (2003:138) mengemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain, hal ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Menurut Jamal (2009:157) kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

dan substansi keilmuan secara filosofis, kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.

Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Selanjutnya, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk

mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Fletcher (2005:1) untuk mendapat keahlian pegawai organisasi haruslah melakukan usaha-usaha yang sistematis, juga terus menerus, dilakukan secara berkala dan dievaluasi pelaksanaannya. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan **kompetensi differentiating adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.**

Menurut Margaret (2003:6) Kompetensi diartikan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan. Sedangkan Kompetensi menurut Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Amstrong dalam Sedermanto (2009:46) adalah apa yang orang bawa pada satu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan" Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada Pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa "kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap

tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer dalam suprpto (2002:6), sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja terserdat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Murgiyono (2002:11), mengemukakan bahwa bagaimana mengetahui, mengukur, dan mengembangkan kompetensi untuk membina PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Manajemen PNS berbasis kompetensi harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman secara jelas mengenai kompetensi yang dibutuhkan, untuk memberikan gambaran secara rinci tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki PNS". Secara konseptual, Murgiyono, (2002:15), mengemukakan bahwa: Kompetensi adalah "hal-hal yang mampu dilakukan seseorang. Dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) atribut-atribut positif pemegang jabatan, (2) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau

superior, dan (3) perilaku pemegang jabatan”.

Amstrong (2002:298), mengatakan bahwa “*competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance*”. (kadang-kadang terbentuk sebagai dimensi-dimensi perilaku dan tingkah laku yang terletak dari kompetensi kinerja). Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik.

Suprpto (2002:3), mengatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

Menurut Veitzal Rivai (2004: 277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (*Intelligence Quotient*) juga berhubungan dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu: (a) Kecerdasan numeric, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat; (b) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan

memahami apa yang dibaca dan didengar serta meng- hubungkan kata satu dengan yang lain; (c) Kecepatan konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat; (d) Penalaran induktif, yaitu kemampu- an mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian meme- cahkan masalah tersebut; (e) Penalar- an deduktif, yaitu kemampuan meng- gunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument; (f) Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayang- kan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah; (g) Ingatan, yaitu ke- mampuan untuk menahan dan menge- nang kembali Pengalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik.

Kemampuan fisik memiliki makna pen- ting khusus untuk melakukan pekerja- an yang kurang menuntut keterampil- an. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima sifat keterampilan Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai- pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

E. Karakteristik Keahlian

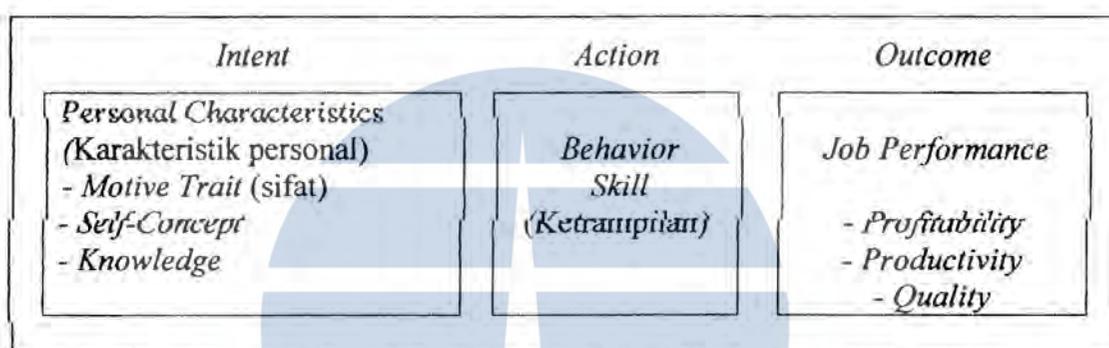
Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadī (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (*Self - Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Spencer and Spencer yang dikutip oleh Surya Dharma (2003:17), konsep diri (*Self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral keberibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencies*) dan keahlian (*Skill Competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model alir sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangai, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan kinerja kompetensi

mencakup niat, tindakan dan hasil akhir. Misalnya, motivasi untuk berprestasi, keinginan kuat untuk berbuat lebih baik dari pada ukuran baku yang berlaku dan untuk mencapai hasil yang maksimal, menunjukkan kemungkinan adanya perilaku kewiraswastaaan, penentuan tujuan, bertanggung jawab atas hasil akhir dan pengambilan resiko yang diperhitungkan.



Sumber : Spencer & Spencer dalam Palan, 2007

Gambar 1. Alur Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Lebih lanjut menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003:41), karakteristik pribadi yang mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Selanjutnya jika kita lihat arah pada gambar tersebut bahwa bagi organisasi yang tidak memilih, mengembangkan dan menciptakan motivasi kompetensi untuk karyawannya, jangan harap terjadi perbaikan dan produktivitas, profitabilitas dan kualitas terhadap suatu produk dan jasa.

Dari gambar hubungan kompetensi di atas terlihat bahwa pengetahuan merupakan input utama karakteristik personal (kompetensi) yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan pengertian

pengetahuan itu sendiri sebagaimana dikemukakan oleh Carrillo, P., Robinson, (2004:46) bahwa:

1. *Tacit Knowledge*.

Pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui Pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan Berdasarkan pengertiannya, maka tacit knowledge dikategorikan sebagai personal knowledge atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan).

2. *Explicit knowledge*

Explicit knowledge bersifat formal dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi. Penerapan explicit knowledge ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap pegawai dapat mempelajarinya secara independent.

Explicit knowledge adalah prosedur kerja (*job procedure*) dan teknologi. *Job procedure* adalah tanggung jawab atau tugas yang bersifat formal atau perintah resmi atau cara melakukan hal-hal tertentu, dimana salah satu bentuk konkrit dari *explicit knowledge* adalah *Standard Operation Procedure*. *Standard Operation Procedure* atau prosedur pelaksanaan dasar dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja, dimana tugas-tugas akan semakin mudah dikerjakan dan tamu akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada yang terdapat pada knowledge management, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini

digunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran *knowledge* adalah intranet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara "on line".

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh Carrillo, P., Robinson, (2004:47).

F. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya (2003:47), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu 1). Kompetensi dasar (*Threshold Competency*, dan 2). Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) " membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: 1). Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), 2). Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan 3). Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan Kunandar (2007:41) membagi kompetensi menjadi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Pendapat lain mengenai Kategori atau klasifikasi kompetensi dikemukakan oleh Spencer dalam Sedarmanto (2009:7) mengatakan Komponen-komponen kompetensi dapat meliputi:

1. Motives adalah sesuatu yang konsisten dipikirkan atau dikeaspek daki , dan menyeleksi perilaku terhadap keaiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain
2. Traits adalah karakteristik karakteristik fisik dari respon-respon terhadap berbagai situasi atau informasi
3. Self Concept adalah sikap, nilai, dan citar diri seseorang.
4. Knowledge adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidangh spesipik tertentu tugas mental tertentu
5. Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Dharma (2002:38) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. Pengakuan (*Recognition*). suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari Pengalaman simulasi tersebut.
2. Pemahaman (*Understanding*). instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. Pengkajian (*Assessment*). umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. Umpan balik (*Feedback*). suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
5. Permohonan kerja (*Job Application*) agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

Perkiraan mengenai kompetensi yang mungkin dibutuhkan untuk memenuhi tantangan baru dimasa depan dan bentuk-bentuk organisasi baru yang akan kita hadapi. Dari pemikiran Mitrani, Palziel dan Fitt dalam

Dharma (2002:18) dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan.

1. Tingkat Eksekutif. Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang :
 - a. Pemikiran Strategis (*Strategic thinking*), adalah kompetensi untuk melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mendefinisikan respons strategis (*strategic response*) secara optimal.
 - b. Kepemimpinan perubahan (*change leadership*).Aspek ini merupakan kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi perusahaan dapat ditransformasikan kepada pegawai.
 - c. Manajemen hubungan (*Relationship management*) adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.
 - d. Tingkat Manajer. Pada tingkat manajer paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti:
 - 1) Keluwesan (*flexibility*) adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial.
 - 2) Saling pengertian antar pribadi (*Interpersonal understanding*) adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
 - 3) *Empowering* (pemberdayaan) adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pegawai serta mendelegasikan tanggungjawab, memberikan saran umpan balik,

mengatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja.

e. Tingkat karyawan. Pada tingkat pegawai diperlukan kualitas kompetensi seperti:

- 1) Fleksibilitas/keluwesannya adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
- 2) Kompetensi menggunakan dan mencari berita.
- 3) Motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu; kolaborasi dan orientasi pelayanan kepada pelanggan.

G. Indikator Keahlian

Selanjutnya Spencer & Spencer sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sehingga seluruh kelompok mencapai 36 kompetensi. Beberapa kompetensi berikut ini dikutip oleh Kusumastuti (2001). Semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) yang meliputi kompetensi : (1) orientasi untuk berprestasi; (2) perhatian terhadap kerapian, mutu, dan ketelitian; (3) inisiatif ; (4) pencarian dan pengumpulan informasi.

Orientasi untuk berprestasi merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar. Kompetensi ini

direfleksikan dalam orientasi kepada hasil, efisiensi, standar, perbaikan, kewirausahaan, dan optimasi penggunaan .. Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya, khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi. Kompetensi ini meliputi pemantauan, kejelasan, dan mengurangi ketidakpastian.

Inisiatif yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang di harapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu. Tindakan itu dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang-peluang baru secara proaktif. Pencarian dan pengumpulan informasi diartikan pula sebagai kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi bagi peningkatan kualitas keputusan, dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat serta Pengalaman atas kondisi lingkungan.

1. Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada Kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan mendengarkan hal-hal yang tidak dikatakan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain. Orientasi pada Kepuasan pelanggan merupakan kemauan untuk membantu dan melayani kebutuhan atau harapan pelanggan / orang lain.
2. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi: (1) mendukung dan mempengaruhi; (2) kesadaran

berorganisasi; (3) membangun hubungan kerja. Kompetensi (1) merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya. Kompetensi (2) yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-rang yang berperan atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi.

3. Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: (1) kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi (2) yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi. Kompetensi (3) adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja. Kompetensi (4) merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.
4. Daya fikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) berfikir analitik; (2) bersikap konseptual; (3) keahlian teknis. Kompetensi (1) yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara

menguraikannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu. Kompetensi (2) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks. Kompetensi (3) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau ketrampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan dan ketrampilan kepada orang lain.

5. Efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) pengendalian diri; (2) kepercayaan diri; (3) fleksibilitas; dan (4) komitmen pada organisasi. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan. Kompetensi (2) yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi (3) merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan. Kompetensi (4) berupa kamauan seseorang

untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

H. Hubungan Keahlian terhadap Kepuasan Kerja

Banyak definisi yang dikemukakan oleh ahli menyangkut dengan kompetensi, namun dalam tulisan ini penulis hanya mengemukakan beberapa definisi. Menurut McClelland (1993) dalam Sudarmanto (2009:48) memberikan definisi kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang meliputi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Sudarmanto (2009:49) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dengan adanya keahlian yang dimiliki para pegawai dalam bekerja maka Kepuasan kerja menjadi lebih baik

Berdasarkan definisi di atas, dapat dijelaskan bahwa, kemampuan yang baik yang dimiliki pegawai akan sangat membantu pegawai tersebut dalam meraih hasil kerja yang baik, efektif dan efisien sehingga dengan hasil terbaik yang dapat dicapai akan berdampak pada Kepuasan kerja pegawai. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ting dalam Firman (jurnal, 2011) yang berjudul pengaruh karakteristik keahlian terhadap Kepuasan kerja bahwa

Ting menemukan ada tiga faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu karakteristik pekerjaan (job characteristics), dan karakteristik organisasi (organisational characteristic) dan karakteristik individu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan organisasional merupakan faktor penentu Kepuasan kerja PNS

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila pegawai atau pegawai dalam melaksanakan kerja dapat menggunakan kemampuan atau keahliannya secara optimal ini merupakan faktor utama dalam membentuk sikap kerja seperti halnya motivasi dan Kepuasan kerja

I. Pengertian Pendidikan

Pada hakekatnya setiap manusia mempunyai potensi berupa kecerdasan maupun keterampilan yang apabila dikembangkan melalui Pendidikan formal, dapat membawa manfaat bagi dirinya maupun organisasi tempatnya bekerja. Bagi seorang pegawai, pengetahuan maupun ketrampilan yang diperolehnya melalui pendidikan akan memudahkan dirinya dalam melakukan pekerjaan sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai. Jadi, potensi kecerdasan dan ketrampilan pegawai dapat dikembangkan melalui Pendidikan formal.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Selanjutnya berbicara tentang Pendidikan formal, terkait dengan

Undang- Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Pendidikan adalah: “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Berdasarkan pengertian di atas, dijelaskan bahwa dalam kegiatan Pendidikan pada lembaga Pendidikan formal seperti sekolah dan mempunyai jenjang Pendidikan yang jelas pula dan didalamnya terdapat perpaduan antara pengembangan potensi kecerdasan dan pemahaman terhadap keagamaan, sehingga pengetahuan akan selalu diikuti oleh kepribadian yang baik.

Lebih lanjut, menurut Sedarmayanti (2007:49) mengatakan bahwa: “Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan . manusia , terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu difakukan secara terus menerus. Pendidikan di dalam suatu lembaga adalah proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh lembaga yang bersangkutan. Pendidikan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi,karena apabila dianalisis, maka dapat dikatakan bahwa ternyata manusialah yang akan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan.”

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan persepsi yang sama-sama menekankan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Dengan demikian Pendidikan tidak hanya ditujukan untuk pengembangan aspek pengetahuan saja tetapi aspek kepribadian ikut pula dikembangkan.

Hendrahman dan Husnan (2002:77) berpendapat, “Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan

mencapai tujuan.”

Disamping itu, Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi manusia dengan pembiayaan yang sangat besar guna memberikan bekal pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan maupun sikap perilaku kepada pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya berkaitan dengan Pendidikan formal dalam penelitian ini adalah tingkat Pendidikan formal pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah yang digolongkan mulai dari Sekolah Menengah Umum (SMU) atau sederajanya, Diploma, Strata Satu (S1), dan Magister (S2).

Adanya perubahan yang terjadi baik di dalam maupun diluar organisasi. Irianto (2001:1) dalam bukunya yang berjudul Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan. Berdasarkan pendapat di atas, maka setiap kali terjadi perubahan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan, maka program diklat perlu segera dirancang agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi sehingga akan terbiasa ketika mengalami masalah yang baru dihadapi dalam pekerjaannya.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, pada pasal (1) ayat 1 mengatakan bahwa “Pendidikan dan Pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Sedarmayanti (2007:379) mengatakan bahwa: "Pendidikan adalah suatu proses, teknik, metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama."

Pendapat lain yang berhubungan dengan Pendidikan dikemukakan oleh Hasibuan (2006:69) mengatakan bahwa "Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. selanjutnya Flipo dalam Hasibuan (2006.69) mengatakan Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment. (Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.)

Berdasarkan pendapat di atas, Pendidikan merupakan metode belajar yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, moral, pengetahuan secara umum dan pemahaman atas lingkungan secara umum melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Menurut Manullang (2004:66) sekalipun seorang pegawai telah menduduki jabatan tertentu dan sudah mempunyai Pendidikan memadai, namun belum cukup bagi dia untuk mengerjakan sesuatu dengan baik, sehingga masih memerlukan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, pelatihan merupakan hal yang penting untuk menambah ketrampilan kerana dengan Pendidikan saja dianggap

belum cukup. Oleh karena itu pelatihan dapat diikuti oleh setiap pegawai untuk memberikan tambahan pemahaman terkait dengan pekerjaan dan jabatannya.

Berangkat dari beberapa uraian di atas, Sikula (Hasibuan, 2006:70) menyatakan bahwa : 'Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose.' (Latihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.)

Senada dengan pendapat di atas, Sedarmayanti (2007) mengatakan: "pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keahlian dan atau/ keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam waktu yang relatif singkat.

Menyimak pengertian di atas, terlihat bahwa pelatihan memiliki durasi atau waktu yang singkat apabila dibandingkan dengan Pendidikan dan lebih mengarah ke praktis daripada teori . Hal ini sesuai dengan pendapat Bella (Hasibuan,2006:70) bahwa pelatihan lebih berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how* (bagaimana).

Sementara menurut Gomes (2003:197) mengatakan "pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya". Jadi jelas bahwa pelatihan ditujukan untuk memperbaiki kinerja pegawai sesuai bidang

tugasnya.

Senada dengan pendapat di atas, Nawawi (2003:215) mengatakan bahwa: “pelatihan pada dasarnya adalah proses pemberian bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan”.

Berdasarkan definisi ini, maka pegawai yang mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaannya mesti diikutkan oleh organisasi dalam kegiatan pelatihan agar pegawai yang bersangkutan memiliki kemampuan yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2007:164) juga memberikan pendapat: “pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.”. Memperhatikan definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa pelatihan mesti dilakukan dan instansi tempat pegawai bekerja dapat memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai untuk mengikutkan pelatihan agar para pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses transformasi kualitas manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi manusia aparatur negara tersebut (Sedarmayanti, 2007:329).

Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, maka perlu diadakan DIKLAT yang diikuti oleh pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintah harus memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengikuti diklat. Adapun jenis DIKLAT yang dilaksanakan untuk pegawai negeri terdiri atas:

- a. Diklat Prajabatan, merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- b. Diklat Dalam Jabatan, dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

J. Hubungan Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap pegawai atau pegawai dalam melaksanakan kerja menginginkan adanya Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pegawai yang mengevaluasi perbedaan antara apa yang seharusnya diperoleh dengan apa yang dia dapatkan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai di antaranya adalah keahlian yang dimiliki pegawai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:120) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120). Faktor-faktor tersebut yaitu .

- 1 Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, Pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2 Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh ahli di atas, terdapat faktor pegawai yang mempengaruhi pegawai untuk memperoleh Kepuasan kerja yang terdiri dari kecerdasan, kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, Pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir dan sikap. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor Pendidikan dapat mempengaruhi tingkat Kepuasan pegawai.

Pendidikan dan pelatihan PNS merupakan proses transformasi kualitas manusia aparatur negara yang menyentuh empat dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi manusia aparatur negara tersebut (Sedarmayanti, 2007:329). Sehingga dengan adanya Pendidikan dan pelatihan akan memberikan rasa Kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang di limpahkan pada setiap pegawai

K. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*. Pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari Pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas.

2005: 26), "Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)".

Handoko (2009:241) Ada beberapa hal juga untuk menentukan berPengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator Pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Dengan adanya Pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2000:46) yang menyatakan suatu organisasi

atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berPengalaman dari pada yang tidak berPengalaman karena mereka yang sudah berPengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Menurut Manullang (2002:84) bahwa : "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Selanjutnya Sudarmanto (2009:51) mengemukakan bahwa komponen-komponen kompetensi terdiri dari *motive* (dorongan), *traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan), *self image* (citra diri), *social role* (peran sosial), dan *skills* (keterampilan).

Untuk lebih jelasnya komponen-komponen kompetensi tersebut akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Motive (Dorongan)

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan studi *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu dimulai dengan motivasi (niat). Menurut Wexley & Yuk i (dalam As'ad, 2002:56) motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif, dapat pula diartikan hal

atau keadaan menjadi motif. Sedangkan menurut Winardi, 2002:77) motivasi mewakili proses persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gray (dalam Winardi, 2002:81) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2000:108) mengatakan “dengan Pengalaman kerja seseorang dapat mengembangkan kemampuan sehingga pegawai tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan sewaktu ia akan dipromosikan. Hal ini pegawai yang kemampuannya terbatas karena sudah lama bekerja tetap di promosikan”.

Sedangkan pendapat Siagian (2004:60) mengatakan bahwa Pengalaman kerja adalah “keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya”. Selanjutnya juga dikatakan bahwa Pengalaman dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari Pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis pada akhirnya akan membentuk spesialisasi Pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu Pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang

memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya Pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki Pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti Pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Menurut dan budiarta (2007:5) mengatakan bahwa Masa kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelenjensi, baik Pengalaman yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwirio (2005:163) mengatakan bahwa Pengalaman bekerja merupakan “Modal utama untuk terjun dalam bidang tertentu” dikatakan juga Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, Pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya

Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Rivai, (2011:841) dalam *McClelland Theory of Needs*, kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing. Muis (2009), Kriteria dalam pelaksanaan penelitian adalah (1) Responden yang diteliti minimal lulusan SMU, (2) Pegawai tetap, (3) Pengalaman kerja minimal 3 tahun. Tujuan penelitian yakni dampak positifnya adalah munculnya performansi kerja yang tinggi dengan berusaha untuk mengungguli orang lain dalam mengisi keterbatasan kesediaannya jabatan yang akan diduduki.

Pengenalan/*Exposure* berarti menjadi di kenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya, seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian. Tanpa pengenalan, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran pada karirnya. Dimana seorang pegawai akan semakin dikenal oleh para pengambil keputusan dan akan semakin dihargai apabila pegawai bersedia dan sering terlibat dalam berbagai kegiatan sebuah organisasi yang sebenarnya berada diluar tuntutan tugas pokoknya (Rivai, 2011:275). Abraham Maslow dalam (Rivai,2011:840) *Hierarchical of Needs Theory*, Kepemilikan sosial adalah kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. David McClelland dalam (Rivai, 2011:841), *McClelland Theory of Needs* kebutuhan untuk berafiliasi (*Needs for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi.

Kesempatan Untuk Tumbuh merupakan pengembangan karir seseorang sangat tergantung dari pegawai itu sendiri dalam memanfaatkan kesempatan yang ada untuk pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar, maka berarti pegawai tersebut memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh (Rivai, 2011:278-279). David McClelland dalam (Rivai, 2011:841), *McClelland theory of needs*, kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Needs for achievement*)

dimana seseorang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukannya selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Jessica dan Ronald (2011), Dukungan pengembangan karir, fleksibilitas dan otonomi dalam desain pekerjaan serta fleksibilitas dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi pegawai dari kehidupan kualitas kerja.

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 perubahan UU No. 8 Tahun 1974, Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. Untuk itu diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir dengan titik berat pada sistem prestasi kerja. Hal ini akan memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Dengan demikian pengangkatan dalam jabatan di lingkungan Pegawai Negeri harus didasarkan pada penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan yang diikuti Pegawai Negeri Sipil.

L. Tujuan Pengalaman Kerja

Setelah para pegawai memiliki Pengalaman kerja maka pegawai juga memiliki tujuan dari Pengalaman kerja. Nitisemito (2000:65) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh Pengalaman kerja adapun tujuan Pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah Pengalaman kerja dalam berbagai bidang
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja

Sedangkan factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu Pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada beberapa factor sebagai berikut:

1. Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan
2. Kelengkapan Pengalaman kerja (Netesemito 2000.61)

M. Faktor- factor yang mempengaruhi Pengalaman kerja

Pentingnya Pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipirkan juga tentang factor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman kerja. Menurut Handoko (2006:78) faktor- faktor yang mempengaruhi Pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup Pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan. (Handoko, 2009: 241)

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berPengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator Pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mericapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. (Foster, 2001: 43)

N. Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan kerja

Manullang (2004:56) menyatakan bahwa “umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki Pengalaman”. Adanya Pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi pegawai sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan Kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:46) yang menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan pada setiap pegawai sehingga Kepuasan kerja akan tercipta

O. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja pegawai yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1.

Penelitian terdahulu

No	Nama Judul dan tahun penelitian	Rumusan masalah		Perbedaan
1	pengaruh dari faktor Pendidikan, Pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengetahuan aparatur pajak tentang <i>tax avoidance KPP Pratama Baru</i> Ayuningtyas (2012)	Apakah Pendidikan, Pengalaman Kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap pengetahuan Aparatur Pajak tentang Tax Avoidance KPP Baru Pratama	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama melihat pengaruh Pendidikan dan Pengalaman kerja, serta teknik analisa data dengan menggunakan kuantitatif (regresi Linier Berganda)	Perbedaan yang paling mendasar adalah penelitian ini menghubungkan dengan Pengetahuan Aparatur, sedangkan penelitian yang dilakukan adalah menghubungkan dengan Kepuasan Kerja
2	Pengaruh Penempatan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja . Poerwati (2003)	Apakah penempatan dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	Persamaan dalam penelitian ini sama memiliki variabel <i>Pengalaman dan Kepuasan kerja</i> , serta teknik analisa data dengan menggunakan (Regresi Linier Berganda)	Penelitian ini memiliki 2 (dua) variabel independen sedangkan penelitian yang dilakukan memiliki 3 (tiga) variabel
3	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang, (Emmijah)	Apakah Kopetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Politeknik ujung Pandang	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama melihat pengaruh variabel Keahlian serta teknik analisa data dengan menggunakan kuantitatif (regresi Linier sederhana)	Penelitian ini lebih fokus pada Variabel Kompetensi dan menghubungkan dengan Kinerja
4	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang	Bagaimanakah pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Malang	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama melihat pengaruh variabel Pendidikan dan pelatihan, serta teknik analisa data dengan menggunakan kuantitatif (regresi Linier Berganda)	Penelitian ini lebih fokus pada Pendidikan dan pelatihan serta menghubungkan dengan Kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan menghubungkan dengan Kepuasan kerja

5	Pengaruh Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi (education and training) dan motivasi kerja terhadap kinerja (agus 2010)	Apakah pendidikan, pelatihan berbasis kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pamong paraja Jakarta	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama melihat pengaruh variabel Keahlian serta teknik analisa data dengan menggunakan kuantitatif (regresi Linier sederhana)	Penelitian ini memiliki variabel pelatihan berbasis keahlian serta motivasi yang menghubungkan dengan Kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan berhubungan dengan Kepuasan kerja
---	--	--	--	---

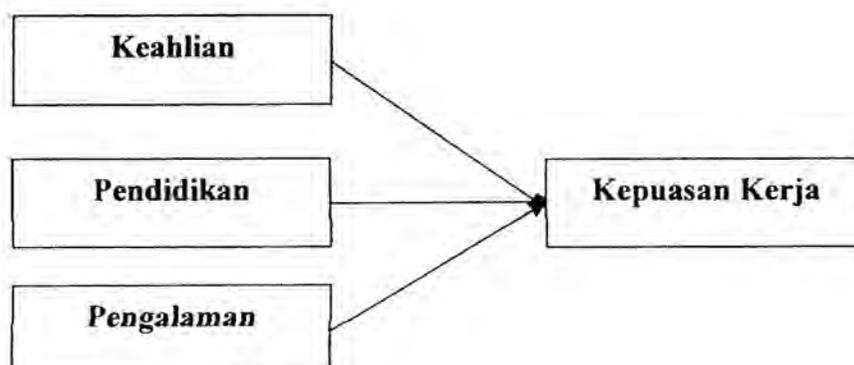
Sumber data diolah 2015

P. Kerangka penelitian dan Hipotesa

1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

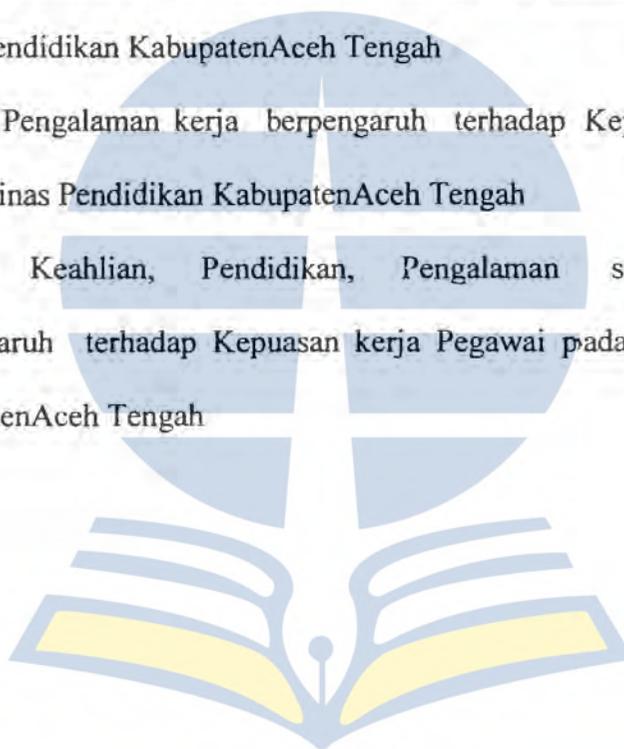
Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran hubungan Keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah



2. Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap fenomena, Rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga Keahlian berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
2. Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
3. Diduga Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah
4. Diduga Keahlian, Pendidikan, Pengalaman secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat angka-angka di mana angka-angka tersebut dan dikumpulkan melalui rekapitulasi dari hasil penyebaran kuisioner kemudian dikelompokkan, diolah dan diinterpretasikan sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan. Metode penelitian merupakan hal yang sangat penting di dalam melakukan suatu penelitian. Hal ini menyangkut dengan benar tidaknya kesimpulan yang diambil dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini akan diuraikan mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses penelitian untuk menganalisa sebuah model yang telah dikembangkan pada bab terdahulu mengenai metode penelitian yang digunakan menyangkut dengan penentuan jenis data, sumber data, penentuan populasi dan teknik sampling, metode pengumpulan data serta teknik analisa data.

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan dalam penulisan karya tulis ini penulis mengadakan penelitian langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:215). Selanjutnya menurut Arikunto (2006:108) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang Dinas Pendidikan KabupatenAceh Tengah.

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang yaitu seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan KabupatenAceh Tengah. Oleh karena jumlah populasi kurang dari 100, maka menurut Arikunto (2006:69) semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus. Adapun rincian jumlah pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Aceh Tengah sebagai mana terlihat pada tabel III.1 berikut :

Tabel III.1
Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan KabupatenAceh Tengah

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Bidang Pendidikan Dasar	12
2	Biadang Bina Program	10
3	Biadang Pendidikan Menengah	12
4	Bidang Pendidikan Non Formal	10
5	Sub. Bagian Umum	8
6	Sub. Bagian Keuangan	11
	Jumlah	63

Sumber : Dinas Pendidikan KabupatenAceh Tengah, 2014

Kepuasan kerja merupakan data kualitatif. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini data-data tersebut ditrasformasikan terlebih dahulu ke dalam bentuk kuantitatif dengan cara memberikan skala pada masing-masing alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Sugiyono (2006:86) mengatakan bahwa, Skala pengukuran data yang digunakan untuk mengkuantitatifkan data kualitatif adalah skala likert (*likert Scale*) dengan interval 1 – 5.

Penentuan nilai skala likert dengan menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel III.2
Skala Pengukuran Indikator

Keterangan (Pilihan)	Skor
1. Sangat tidak setuju	1
2. Tidak Setuju	2
3. Netral	3
4. Setuju	4
5. Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2006:87)

E. Operasional Variabel Penelitian

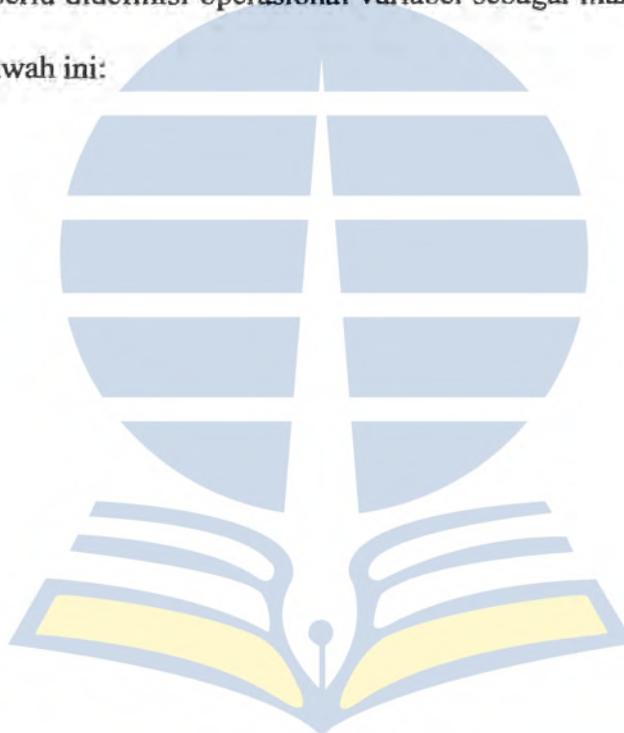
Adapun variabel-variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (Variabel terikat). Untuk memperjelas antara variabel independen dan variabel dependent, maka perlu dibuat batasan-batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan timbulnya perubahan variabel terikat. Dalam penelitian ini

yang menjadi variabel bebas (X_1) adalah keahlian, (X_2) Pendidikan (X_3) adalah Pengalaman kerja

2. Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan kerja (Y).

Untuk mengetahui pengaruh keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja dan . terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah perlu didefinisi operasional variabel sebagai mana terlihat pada tabel III.3 di bawah ini:



Tabel III.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Keahlian (X_1)	menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2007)	1. Pengetahuan dalam menyelesaikan masalah dan pemecahan masalah 2. Keterampilan dalam mengajukan suatu argumentasi dalam suatu diskusi 3. Konsep diri, pandangan, nilai, perbuatan, kelakuka, unjuk kerja dalam melakukan suatu pekerjaan 4. Karakteristik pribadi individu yang membuatnya mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah.
2	Pendidikan (X_2)	“Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.” Hendjrahman dan Husnan (2002) berpendapat,	5. Pendidikan menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis 6. Pendidikan berpengaruh pada pola pikir dalam melaksanakan tugas 7. Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini 8. Pendidikan berpengaruh pada kinerja optimal 9. Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja
3	Pengalaman Kerja (X_3)	“Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam Pengalaman”. Johnson (2007)	10. Latar belakang pribadi memiliki peranan dalam menjalankan tugas 11. Bakat dan minat diperlukan dalam menjalankan tugas 12. Sikap dan kebutuhan (attitudes needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang 13. Diperlukan kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan
4	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	“Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” Sutrisno (2010),	14. Diperlukan keempatan untuk maju 15. Diperlukan adanya rasa aman dalam bekerja 16. Diperlukan adanya kompensasi yang jelas dan sesuai dengan pekerjaan 17. Kenaikan pangkat bagi semua pegawai 18. Diperlukan adanya faktor intrinsik dalam bekerja (atribut) 19. Diperlukan adanya kondisi pekerjaan yang lebih baik 20. Adanya aspek sosial dalam bekerja

			21. Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk promosi jabatan 22. Diperlukan hubungan sesama pegawai yang lebih baik 23. Adanya budaya tanggung jawab dalam bekerja 24. Diperlukan fasilitas pekerjaan yang lebih baik 25. Tingkat absensi yang lebih baik
--	--	--	---

Sumber data: Wibowo, Handoko, Jhonson, Sutrisno dikembangkan 2014

Pengolahan data dilakukan secara berurutan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data

Langkah ini meliputi tindakan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban responden, untuk memastikan bahwa data siap diproses lebih lanjut.

2. Pengkodean (*coding*)

Langkah ini adalah memberikan nomor pada kuesioner yang menunjukkan nomor responden. Kuesioner yang berisi variabel-variabel penelitian, yang telah diberi skor angka, maka langsung dapat ditabulasi, tanpa dilakukan konversi terlebih dahulu.

3. Tabulasi

Yaitu pengurutan jawaban responden dalam bentuk tabel induk sesuai nomor urut responden

3. Analisa statistik.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas data

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik

pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5 % untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total. Untuk menentukan valid atau tidaknya butir quisioner dilakukan perbandingan r hitung dengan r tabel di mana r 5%. (Sunyoto, 2011).

2. Uji Reliabilitas data

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur. (Arikunto, 2002:171). Menurut Sekaran (2003:311), teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5 %, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Model regresi valid bila bebas dari masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah asumsi

dasar yang harus dipenuhi dalam model regresi. Asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2005:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005: 110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2005:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent*. Ketentuan uji multikolinearitas sebagai berikut :

- a. Jika R^2 tinggi tapi variabel *independent* banyak yang tidak signifikan, maka dalam model regresi terdapat multikolinearitas

- b. Menganalisis matriks korelasi variabel *independent*. Jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas
- c. Melihat nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10% berarti ada multikolinearitas

Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2005: 91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Namun sebaliknya jika hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari Grafik Flot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan

residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik scatterplot antara SRESID DAN ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

H. Teknik Analisis Data

Setelah dilakukan pengolahan data, berikutnya dilakukan analisis kuantitatif untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer pada variabel keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja dan . serta Kepuasan kerja dengan menggunakan kuisioner. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. (Sugiyono, 2002:86). Analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda..

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel dari model dibangun. Pengujian hipotesis akan

dilakukan dengan teknik regresi berganda. Model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini , yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana : Y adalah Kepuasan kerja

a = adalah Konstanta

β_1, \dots, β_3 = adalah koefisien regresi variabel bebas

X_1 = adalah keahlian

X_2 = adalah Pendidikan

X_3 = adalah Pengalaman kerja

ε = adalah Error



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia responden, tingkat Pendidikan dan penghasilan responden perbulan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang bersumber dari responden sebanyak 63 orang diperoleh karakteristik sosial demografi responden sebagaimana dapat di lihat pada tabel IV-1 di bawah ini:

Tabel IV-1
Karakteristik Sosial Demografi Responden

	Karakteristik Demografi (n=63)	JUMLAH		
		Responden	%	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	43	68,3
		Perempuan	20	31,7
2	Usia	15 – 20 tahun	-	-
		21 - 30 tahun	-	-
		31 – 40 tahun	16	25,4
		> 41 tahun	47	74,6
3	Tingkat Pendidikan	S M A	29	46,0
		Diploma	4	6,3
		Strata 1 (S1)	29	39,7
		Strata 2 (S2)	5	7,9
4	Penghasilan	< Rp 2.000.000,-	-	-
		Rp 2.100.000,- - Rp 2.500.000,-	-	-
		Rp.2.600.000,- - Rp.3.000.000,-	12	19
		Rp. 3.100.000,-- Rp 3.500.000	18	28,6
		>Rp 3.600.000,-	33	52,4

Sumber : Data primer (diolah) 2014

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa dari 63 responden, 43 orang responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 68,3% dari seluruh responden dan selebihnya yaitu 20 orang responden atau sebesar 31,7% adalah perempuan. Apabila dilihat dari usia responden dari data yang dikumpulkan 63 responden, 16 orang atau 25,4% berusia antara 31 – 40 tahun dan selebihnya yaitu 47 orang responden atau 74,6% berumur lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan kuisisioner yang disebarakan dari 63 responden apabila dilihat dari tingkat Pendidikan responden, maka 29 orang responden atau 46% merupakan SMA, dan 4 orang responden lulusan Diploma, 29 orang responden lulusan sarjana (S1) dan 5 orang responden merupakan lulusan pascasarjana (S2).

Apabila dilihat dari penghasilan responden maka, ada 12 orang responden atau 19%, sedangkan responden berpenghasilan antara Rp 2.600.000,- - Rp 3.000.000,-, 18 orang atau sebesar 28,6% dan responden berpenghasilan antara Rp 3.100.000,- - Rp 3.500.000,-, dan 33 orang atau sebesar 52,4% responden berpenghasilan lebih besar dari Rp 3.600.000,-.

2. Diskripsi Responden terhadap Variabel Independen yang terdiri dari Keahlian, Pendidikan dan Penglaman Kerja.

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah variabel keahlian (X1) terdiri dari 4 indikator, variabel Pendidikan (X2) terdiri dari 5 indikator, variabel Penglaman kerja (X3) terdiri dari 4

indikator. Selanjutnya, variabel dependen yaitu variabel Kepuasan kerja terdiri dari 12 indikator

Penilaian responden terhadap variabel ini diukur dengan skor terendah adalah 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju. Untuk mendeskripsikan jawaban responden mengenai variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel.

- a. Tanggapan Responden terhadap Variabel (X_1) Keahlian Keahlian yang terdiri dari beberapa pernyataan sebagai seperti, Pengetahuan dalam menyelesaikan masalah, Keterampilan dalam mengajukan argumentasi ada yang menjawab setuju dan tidak setuju untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-2

Penilaian Responden pada Variabel Keahlian

INDIKATOR	JAWABAN										Mean	
	STS (1)		TS (2)		Netral (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pengetahuan dalam menyelesaikan masalah	-	-	-	-	-	-	44	69,8	19	30,2	4,3
2	Keterampilan dalam mengajukan argumentasi	-	-	-	-	-	-	49	77,9	14	22,2	4,22
3	Konsep diri, pandangan, nilai, perbuatan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas	-	-	-	-	-	-	25	39,7	38	60,3	4,6
4	Karakteristik pribadi yang membuat mampu melakukan suatu aktivitas secara mudah	-	-	-	-	-	-	27	42,9	36	57,1	4,57
Nilai rerata keahlian											4.42	

Sumber : Data Primer, 2014 (Diolah)

Berdasarkan tabel IV.2 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel keahlian nilai rata-rata 4,3 yang berarti angka tersebut mendekati 4 yang berarti juga bahwa jawaban responden adalah setuju dengan pernyataan butir 1. Sedangkan pada pernyataan Keterampilan dalam mengajukan argument asi dengan rata-rata jawaban adalah sebesar 4.22 hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari pernyataan responden pada pernyataan ini mendekati nilai 4 pada skala likert dan ini bermakna responden setuju dengan pernyataan butir 2. Untuk pernyataan Konsep diri, pandangan, nilai, perbuatan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas memiliki nilai rata-rata 4,6, angka ini mendekati 5 pada skala likert. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 3. Pernyataan Karakteristik pribadi yang membuat mampu melakukan suatu aktivitas secara mudah memiliki jawaban rata-rata adalah sebesar 4.57. Angka ini mendekati 5 pada skala likert dan bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 4. Sedangkan secara rerata variabel keahlian memiliki nilai 4,42. Hal ini bermakna bahwa responden setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel keahlian.

- b. Tanggapan Responden terhadap Variabel (X_2) Pendidikan yang terdiri dari beberapa pernyataan Pendidikan menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis, Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini ada yang menjawab setuju dan tidak setuju untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-3
Penilaian Responden pada Variabel Pendidikan

INDIKATOR		JAWABAN										Mean
		STS		TS		Netral		S		SS		
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
No	Pendidikan											
1	Pendidikan menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis	-	-	-	-	-	-	41	65,1	2	34,9	4,3
2	Pendidikan mempengaruhi pola pikir dalam melaksanakan tugas	-	-	-	-	-	-	44	69,8	1	30,2	4,3
3	Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini	-	-	-	-	-	-	38	60,3	2	39,7	4,4
4	Pendidikan berpengaruh pada kinerja yang optimal	-	-	-	-	-	-	28	44,4	3	55,6	4,55
5	Pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja	-	-	-	-	-	-	36	57,1	2	42,9	4,4
Nilai rerata variabel Pendidikan											4,39	

Sumber : Data primer (Diolah) 2014

Berdasarkan tabel IV.3 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan yang terdiri pernyataan Pendidikan menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis dengan rata-rata jawaban adalah sebesar 4.3, nilai ini mendekati angka 4 pada skala likert dan bermakna responden setuju dengan pernyataan butir 1. Pernyataan Pendidikan mempengaruhi pola pikir dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata jawaban adalah sebesar 4.3. Angka ini juga mendekati 4 pada skala likert dan bermakna responden setuju dengan pernyataan tersebut. Pernyataan Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini memiliki nilai rata-rata 4,4. Angka ini mendekati 4 yang bermakna bahwa responden sangat dengan pernyataan yang ada pada butir 3. Pernyataan Pendidikan

berpengaruh pada kinerja yang optimal dengan jawaban rata-rata adalah sebesar 4.55. Angka ini melebihi 4 yang berarti responden setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 4. Sedangkan pada pernyataan Pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja dengan jawaban rata-rata adalah sebesar 4,4 yang bermakna responden setuju dengan pernyataan pada butir 5. . Sedangkan keseluruhan rata-rata dari 5 (lima) pernyataan adalah sebesar 4.39 nilai ini dapat diartikan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel Pendidikan

- c. Tanggapan Responden terhadap Variabel (X_3) Pengalaman Kerja yang terdiri dari beberapa pernyataan seperti Latar belakang pribadi memiliki peranan dalam menjalankan tugas, Bakat dan minat diperlukan dalam menjalankan tugas, Diperlukan kemampuan analitis dan dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan ada yang menjawab setuju dan tidak setuju untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4 dibawah ini:

Tabel IV.4
Penilaian Responden pada Variabel Pengalaman Kerja

INDIKATOR		JAWABAN										Mean
		STS		TS		Netral		S		SS		
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Latar belakang pribadi memiliki peranan dalam menjalankan tugas					1	1.6	24	38.1	38	60.3	4.2
2	Bakat dan minat diperlukan dalam menjalankan tugas							22	34.9	41	66.15	4.4
3	Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang			1	1.6	2	3.2	27	42.9	33	52.4	4.5
4	Diperlukan kemampuan analitis dan dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan							26	41.3	37	58.7	4.4
Rerata												4.3

Sumber: Data primer (Diolah) 2014

Berdasarkan tabel 4-4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata dari pernyataan Latar belakang pribadi memiliki peranan dalam menjalankan tugas dengan jawaban rata-rata responden adalah sebesar 4.2, apabila dilihat pada skala likert angka ini mendekati 4 yang bermakna responden setuju dengan pernyataan pada butir 1, sedangkan responden yang menyatakan Bakat dan minat diperlukan dalam menjalankan tugas dengan rata-rata jawaban adalah sebesar 4.4. hal ini bermakna responden setuju dengan pernyataan pada butir 2. dan jawaban responden untuk pernyataan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang dengan nilai rata-rata adalah sebesar 4.5. hal ini bermakna responden setuju dengan pernyataan yang

ada pada butir 3 dan jawaban responden pada pernyataan diperlukan kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan dengan rata-rata skor sebesar 4.4. Hal ini bermakna responden setuju dengan pernyataan yang ada pada pernyataan butir 4. Sedangkan nilai rata-rata dari keseluruhan pada variable ini adalah sebesar 4.37 artinya responden setuju dengan pernyataan yang ada pada variabel Pengalaman kerja.

- d. Diskripsi responden terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja (Y) dari beberapa pernyataan seperti pernyataan adanya kesempatan untuk maju, adanya keamanan dalam bekerja, kompensasi yang jelas dan sesuai dengan pekerjaan, kenaikan pangkat bagi semua pegawai, adanya faktor intrinsik dalam bekerja, kondisi pekerjaan yang lebih baik, adanya aspek sosial dalam pekerjaan, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk promosi jabatan, hubungan sesama pekerja yang baik, adanya budaya tanggung jawab, fasilitas pekerjaan yang baik dan tingkat absensi yang baik. Untuk jelasnya tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel IV-5

Penilaian Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

INDIKATOR		JAWABAN										Mean
		STS		TS		Netra		S		SS		
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Adanya Kesempatan Untuk Maju							25	39,7	38	60,3	4.6
2	Adanya rasa Keamanan dalam berkerja							27	42,9	36	57,1	4.5
3	Adanya kompensasi yang jelas dan sesuai dengan pekerjaan							15	23,8	36	57,1	4.7
4	Kenaikan Pangkat bagi semua pegawai					-	-	15	23,8	48	76,2	4.7
5	Adanya Factor instriksi dalam bekerja (Atribut)	-	-	-	-	-	-	24	38,1	39	61,9	4.6
6	Kondisi perkerjaan yang lebih baik	-	-	-	-	-	-	25	39,7	38	60,3	4.6
7	Adanya Aspek social dalam pekerjaan	-	-	-	-	-	-	22	34,9	41	65,1	4.6
8	Setiap pegawai memiliki Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	-	-	-	-	-	-	17	27	46	73	4.7
9	Hubungan sesame pekerja yang baik	-	-	-	-	-	-	20	31,7	43	68,3	4.68
10	Adannya Budaya tanggungjawab dalam berkerja	-	-	-	-	-	-	21	33,3	42	66,7	4.66
11	Fasilitas Pekerjaan yang lebih baik	-	-	-	-	1	1,6	48	76,2	14	22,2	4.2
12	Tingkat Absensi yang baik	-	-	-	-	-	-	47	74.6	16	25.4	4.2
Rerata variabel												4.5

Sumber: Data primer (Diolah) 2014

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan terhadap adanya kesempatan untuk maju dengan rata-rata jawaban adalah sebesar 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 1. Adanya rasa keamanan dalam berkerja dengan rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4.57, angka ini

mendekati 4 pada skala likert yang bermakna responden setuju dengan pernyataan butir 2. Pernyataan adanya kompensasi yang jelas dan sesuai dengan pekerjaana adalah memiliki nilai rata-rata 4.76, angka ini mendekati 5 pada skala likert yang bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan butir 3. Tanggapan responden terhadap adanya kenaikan pangkat dengan nilai rata-rata 4,76, angka ini mendekati 5 yang bermakna responden sangat setuju dengan dengan pernyataan butir 4. Taggapan responden untuk pernyataan adalah bekerja memiliki nilai rata-rata 4,61, angka ini mendekati 5 pada skala likert, hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 5. Tanggapan responden tentang kondisi kerja yang baik dengan nilai rata-rata 4,60, angka ini bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 6. Adanya aspek sosial dalam pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,65, angka ini bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 7. Tanggapan responden tentang pernyataan setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan memiliki nilai rata-rata 4,73. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 8. Tanggapan responden tentang pernyataan adaya hubungan sesama pekerja yang baik dengan nilai rata-rata 4,68 yang bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan pada butir 9. Tanggapan adanya budaya tanggung jawab dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,66 yang bermakna responden sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 10. Tanggapan responden untuk pernyataan fasilitas pekerjaan yang lebih baik dengan nilai rata-rata 4,2 yang bermakna

responden sangat dengan pernyataan yang ada pada butir 11 dan tanggapan responden untuk pernyataan tingkat absensi yang baik memiliki nilai rata-rata 4,25 yang bermkna responden sangat setuju dengan pernyataan yang ada pada butir 12.

Dari keseluruhan item pernyataan yang ada pada variabel Kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang terdiri dari 12 (Dua Belas) pernyataan, responden menjawab dengan rata-rata nilai sebesar 4.5 hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden mendekati setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regresi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan regresi liner berganda dengan pengujian asumsi klasik terhadap model regresi tersebut. Ada tiga asumsi klasik yang diuji yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Apabila dalam pengujian ini ditemukan pelanggaran akan dilakukan perbaikan sebelum model digunakan untuk pengujian hipotesis.

Perbaikan dilakukan agar asumsi terpenuhi sehingga hasil estimasi (parameter) menjadi lebih akurat. Berikut ini akan dijelaskan hasil pengujian ketiga asumsi klasik tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang

menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) dapat mengukur apa yang diukur disebut valid dan sebaliknya apabila tidak dapat mengukur apa yang diukur maka dinyatakan tidak valid.

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5 % untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total. Untuk menentukan valid atau tidaknya butir quisioner dilakukan perbandingan r hitung dengan r tabel di mana r 5%. (Sunyoto, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 63 responden, menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen yaitu yang terdiri variabel keahlian, Pendidikan dan pengalaman kerja memperlihatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel di mana r tabel adalah 0,252. Dengan demikian semua variabel independen yang ada dinyatakan valid. Sedangkan variabel Kepuasan kerja sebagai variabel dependen dinyatakan valid hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,252 Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas pernyataan sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 berikut :

Tabel IV.6

Validitas Item Pertanyaan				
Variabel		R hitung	r tabel	Keterangan
X ₁	Keahlian	.422	0,252	Valid
X ₂	Pendidikan	.453	0,252	Valid
X ₃	Pengalaman Kerja	.461	0,252	Valid
Y	Kepuasan kerja	.574	0,252	Valid

Sumber : Data primer (diolah), 2014

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (dependability) dan dapat digunakan untuk meramalkan (predictability) dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Reliabilitas dapat menjelaskan sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha >0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha <0,6 (Sunyoto, 2011:70).

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas item-total statistics terhadap 63 responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini :

Tabel IV-7**Reliabilitas Variabel**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.703	4

Sumber : Data Primer (Diolah) 2014

Berdasarkan tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti variabel keahlian, variabel Pendidikan dan variabel Pengalaman kerja, serta variabel Kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonalnya). Berdasarkan gambar normal P-P Plot menunjukkan sebaran standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal sebagaimana terlihat pada gambar 4.1 berikut :



Tabel IV.6

Validitas Item Pertanyaan				
Variabel		R hitung	r tabel	Keterangan
X ₁	Keahlian	.422	0,252	Valid
X ₂	Pendidikan	.453	0,252	Valid
X ₃	Pengalaman Kerja	.461	0,252	Valid
Y	Kepuasan kerja	.574	0,252	Valid

Sumber : Data primer (diolah), 2014

b. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (dependability) dan dapat digunakan untuk meramalkan (predictability) dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Reliabilitas dapat menjelaskan sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $<0,6$ (Sunyoto, 2011:70).

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas item-total statistics terhadap 63 responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah sebagaimana tertera pada tabel berikut ini :

Tabel IV-7**Reliabilitas Variabel**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.703	4

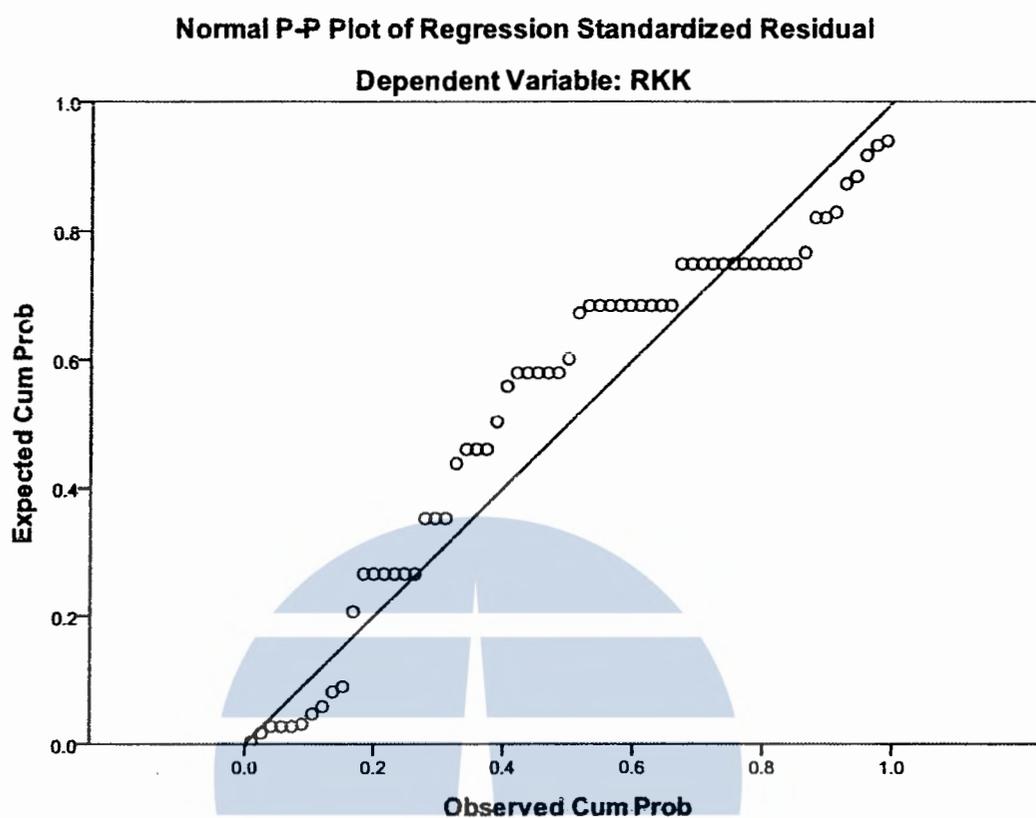
Sumber : Data Primer (Diolah) 2014

Berdasarkan tabel IV.7 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti variabel keahlian, variabel Pendidikan dan variabel Pengalaman kerja, serta variabel Kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonalnya). Berdasarkan gambar normal P-P Plot menunjukkan sebaran standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal sebagaimana terlihat pada gambar 4.1 berikut :





Gambar IV. 1: Normal P-P Of Regressiom Standardized Residual Dependen
Variabel KepuasanKerja

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Gozali (2005:91) dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya hubungan (korelasi) antar variabel *independen*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Ketentuan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika R^2 tinggi tetapi variabel independen banya yang tidak signifikan, maka regresi terdapat multikolinieritas.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel independen, jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinieritas.
3. Melihat nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 5 berarti ada multikolinieritas.

Bila ternyata di dalam model regresi terdapat multikolinieritas, maka harus menghilangkan variabel independen yang memiliki korelasi tinggi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk lebih jelasnya pengujian multikolinieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan melihat VIF sebagaimana ditunjukkan pada tabel IV.8 berikut :

Tabel 4-8

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel		Collinierity Statistic		Keterangan
Dependent	Independent	Tolerance	VIF	
Kepuasan kerja	Keahlian	0,595	1,204	Bebas multikolinieritas
	Pendidikan	0,833	1,201	Bebas multikolinieritas
	Pengalaman kerja	0,872	1,47	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer (Diolah) 2014

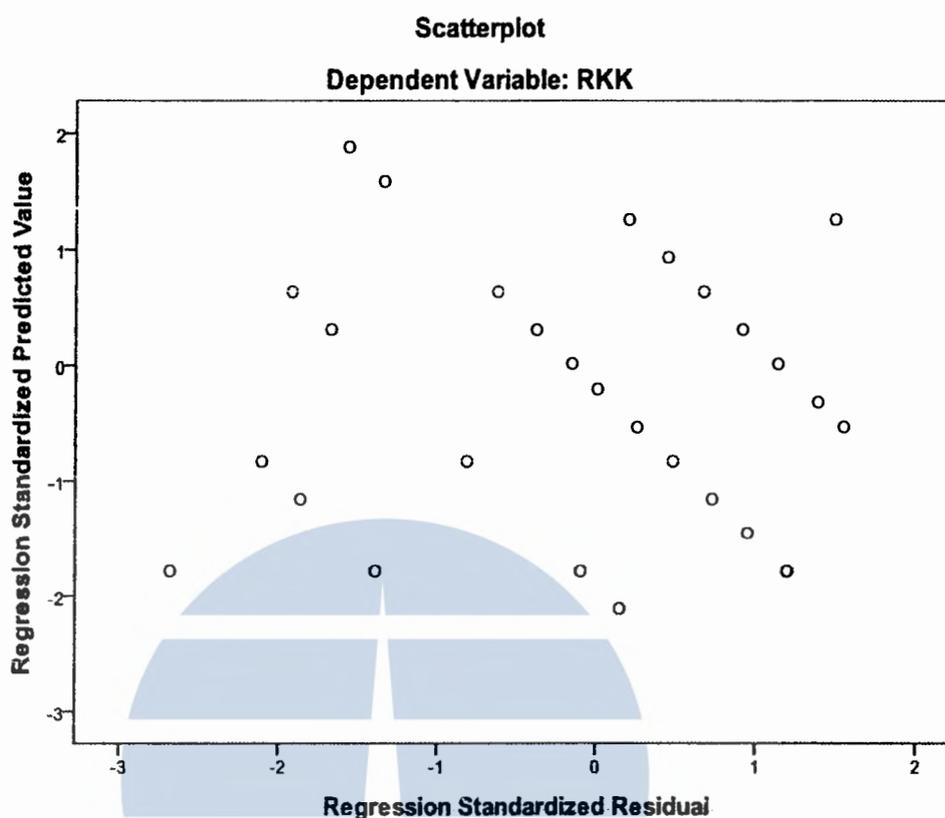
Untuk mengetahui ada tidanya multikolinieritas dapat dilihat pada *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel independent berada di atas 0,1 dengan nilai *variance inflation factor* berada di bawah 10. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gozali (2005:105). Apabila variance dari residual satu pengamatan lain tetap maka dikatakan homokedastisitas sedangkan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas, (Gozali, 2001). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar IV-.2 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar IV-.2 di atas yang merupakan hasil pengujian heterokedastisitas dapat dijelaskan bahwa regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini disebabkan karena tidak membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gozali (2001).

B. Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai kantor Dinas

Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah digunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dalam penelitian ini akan disajikan hasil olahan SPSS sebagaimana ditunjukkan pada tabel IV-8

Tabel IV-9
Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.393	.384		6.237	.000		
	Keahlian	.064	.068	.106	.934	.354	.831	1.204
	Pendidikan	.151	.069	.247	2.184	.033	.833	1.201
	Pengalaman	.284	.072	.438	3.972	.000	.872	1.147

Sumber: Data primer (Diolah), 2014

Berdasarkan data persamaan regresi di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah 2,393 dan nilai koefisien masing-masing untuk X_1 adalah 0,064, X_2 adalah 0,151, dan X_3 adalah 0,284. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = 2,393 + 0.064X_1 + 0.151X_2 + 0.284X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 2.393, hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel X yang terdiri dari keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja atau sama dengan nol maka Kepuasan kerja adalah

2,393. Nilai koefisien regresi untuk X_1 (keahlian) adalah 0,064, hal ini menunjukkan apabila terjadi perubahan pada keahlian sebesar 1 satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan Kepuasan kerja sebesar 0,064 atau 6,4%. Nilai koefisien X_2 (Pendidikan) yaitu sebesar 0,151 yang bermakna apabila terjadi perubahan pada variabel Pendidikan sebesar 1 satuan pada skala liker akan mengakibatkan perubahan Kepuasan kerja sebesar 0,151 atau 15,1%. dan nilai koefisien X_3 (Pengalaman) kerja adalah sebesar 0,284 yang bermakna apabila terjadi perubahan variabel Pengalaman kerja sebesar 1 satuan pada skala liker akan mengakibatkan perubahan Kepuasan kerja sebesar 0,284 atau 28,4%

2. Determinasi

Nilai yang digunakan untuk melihat uji koefisien Determinasi adalah nilai adjusted r^2 pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel indenpenden dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini adjusted r^2 digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel Keahlian, Pendidikan, Pengalaman Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan “adjusted r^2 ” dianggap lebih baik dari r karena nilai adjusted r^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel indenpenden ditambah dalam model (Ghozali 2004)

Tabel IV-10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.611 ^a	.374	.342	.06438	.374	11.737	3	59	.000

- a. Predictors: (Constant),
- b. Pengalaman Kerja, Keahlian, Pendidikan
- c. Dependent Variable:
Kupuasan Kerja

Berdasarkan hasil olahan SPSS versi 19. pada lampiran besarnya adjusted r^2 adalah 0,374 dengan demikian Variabel Independen mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja pada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah adalah sebesar 37,4%. Sedangkan sisanya 62,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Sedangkan hubungan variabel independen dengan varaibel dependen pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah adalah sebesar 0.611 atau sebesar 61,1%. Bila dilihat pada tabel Korelasi hubungan variabel yang terdiri dari Keahlian, Pendidikan dan pngalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah kuat. (darsono 2008:97)

3. Pembuktian Hipotesis:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan model regresi secara keseluruhan di uji dengan melihat perbandingan antara F_{tabel} dan F_{hitung} . selain itu dapat dilihat dari nilai

signifikan (sig) atau nilai probabilitas (P-value) dibawah 0,05 maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji hubungan regresi antara variabel dependen dengan variabel independen. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut

- 1). $H_0: b_1 = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- 2). $H_a : b_1 \neq 0$ artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh variabel independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)

Tabel IV-11

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.146	3	.049	11.737	.000 ^a
	Residual	.245	59	.004		
	Total	.390	62			

a. Predictors: (Constant), PK, P, K

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data primer (diolah), 2014

Dengan kriteria pengambil keputusan:

H_0 : (hopotesis) diterima jika F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$

H_a : (hopotesis) alternatif diterima jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 11,737, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2,37. Dimana F_{hitung}

hitung > F Tabel. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

b. Uji Parsial (t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Tabel IV.12
Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	2.393	.384		6.237	.000		
	Keahlian	.064	.068	.106	.934	.354	.831	1.204
	Pendidikan	.151	.069	.247	2.184	.033	.833	1.201
	Pengalaman	.284	.072	.438	3.972	.000	.872	1.147

Sumber : Data primer (Diolah), 2014

Berdasarkan hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan kerja Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Keahlian (X_1)

Keahlian berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai t_{hitung} (0,934) < t_{tabel} (2.000) dan memiliki nilai probabilitas 0,354 > 0,05, hal ini berarti bahwa Keahlian berpengaruh positif akan tetapi tidak Signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2) Tingkat Pendidikan (X_2)

Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai t_{hitung} (2.184) > t_{tabel} (2.000) dan memiliki nilai probabilitas 0,033 < 0,05, hal ini berarti bahwa Keahlian berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

3) Pengalaman Kerja (X_3)

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5%, di mana memiliki nilai t_{hitung} (3.972) > t_{tabel} (2,000) dan memiliki nilai probabilitas 0,000 < 0,05, hal ini berarti bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

Sedangkan faktor atau variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah adalah variabel Pengalaman kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.284 atau sebesar 28,4%. hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} yang terbesar yaitu 3.972 dan memiliki nilai probabilitas yang terkecil

yaitu 0.000, di mana semakin kecil nilai probabilitas maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

4. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, di mana di dalam penelitian ini terdapat empat buah hipotesis yang telah dikembangkan dan telah dilakukan pembuktian. Hipotesis (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh keahlian terhadap Kepuasan kerja dapat diterima akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Sedangkan dua hipotesis lainnya yaitu H2 dan H3 merupakan hipotesis yang menggambarkan pengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah. Sedangkan H4 yang merupakan pembuktian hipotesis yang menggambarkan pengaruh signifikan secara simultan.

1). Pengaruh Keahlian terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keahlian terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah secara parsial dengan nilai sebesar 0,064, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keahlian pegawai akan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dalam meningkatkan Kepuasan kerja pegawai dan semakin puas pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Emmyah bahwa keahlian berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ting dalam Firman (jurnal, 2011) yang berjudul pengaruh karakteristik keahlian terhadap Kepuasan kerja bahwa Ting menemukan ada tiga faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil yaitu karakteristik pekerjaan (job characteristics), dan karakteristik organisasi (organisational characteristic) dan karakteristik individu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan organisasional merupakan faktor penentu Kepuasan kerja PNS

Selain itu, penelitian ini juga dikuatkan dengan adanya teori yang dipaparkan oleh sudarmanto (Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Sudarmanto (2009:49) mengatakan bahwa keahlian adalah sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

2). Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,151

dengan nilai t hitung $2,184 > t$ tabel $1,67$. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pendidikan yang dimiliki Pegawai maka, Pegawai akan semakin puas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus (2010) dengan menyatakan bahwa semakin tinggi Pendidikan dan pelatihan akan semakin tinggi kinerja para pegawai, serta didukung oleh penelitian siskayanti (2009) menyatakan meningkatkan variabel Pendidikan, peran Pendidikan formal sangat penting dalam peningkatan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja, maka disarankan pegawai Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja untuk melanjutkan jenjang Pendidikan yang lebih tinggi agar memiliki Kepuasan kerja yang lebih baik

Hal ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2007:379) mengatakan bahwa: "Pendidikan adalah suatu proses, teknik, metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama." Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

3). Pengaruh Pengalaman terhadap Kepuasan kerja

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas

Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,284 dengan nilai t hitung $3,972 > t$ tabel 1,67 Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Pengalaman kerja yang dimiliki Pegawai maka, Pegawai akan semakin puas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian yang dilakukan oleh Poerwati (2003) dengan menyatakan bahwa semakin banyak Pengalaman, maka tingkat Kepuasan kerja akan semakin tinggi. Serta didukung oleh Ayuningtyas (2012) yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengetahuan pegawai

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Manullang (2004:56) menyatakan bahwa “umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang lebih berPengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki Pengalaman”. Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi pegawai sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan Kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:46) yang menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah ber pengalaman dari pada yang tidak ber pengalaman karena mereka yang sudah ber pengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan

sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Untuk lebih jelas, gambaran tentang diterima ataupun ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-.12 berikut ini :

Tabel IV.13
Rangkuman Pembuktian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh Keahlian secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah	Diterima akan tetapi tidak signifikan
H2	Terdapat pengaruh Pendidikan secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah	Diterima
H3	Terdapat pengaruh Pengalam Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah	Diterima
H4	Tedapat pengaruh secara simultan variable keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja dan . manusia terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah	Diterima



BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja yang dibangun dalam model penelitian ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kepuasan kerja baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga model yang dibangun memiliki keakurasian data sehingga dapat dipakai dalam melihat hubungan serta pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen
2. Berdasarkan hasil regresi berganda memperlihatkan bahwa variabel keahlian tidak signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yaitu sebesar 0.061 atau sebesar 6.1%. hal ini menunjukkan keahlian dari para pegawai Pendidikan tidak berpengaruh dalam mencapai suatu Kepuasan kerja
3. Pengalaman kerja memberikan kontribusi atau peran yang dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat pada nilai *standardized coefficients* yang menunjukkan nilai yang relatif tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien variabel lainnya yaitu sebesar 0,284 atau 28,4%.
3. Hubungan anatar variabel Independen terhadap Variabel dependen adalah 0.611 atau sebesar 61.1%. hubungan ini menunjukkan sedang , besarnya *adjusted* 0,342 dengan demikian Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pendidikan

sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya 65,8 sisanya adalah dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut :

1. Bahwa nilai koefisien Variabel keahlian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasn pegawai maka diharapkan adanya suatu perbaikan terhadap pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki para pegawai dalam berkerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan padanya dan akan berdampak pada Kepuasan dalam berkerja
2. Pendidikan dan Pengalaman kerja memiliki hubungan dan berkontribusi terhadap peningkatan Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh Tengah, maka Pendidikan dan Pengalaman kerja setiap pegawai perlu di pertahankan agar para pegawai dapat meningkatkan Kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
3. Pentingnya Kepuasan kerja bagi pegawai, maka diharapkan kepada pengambil kebijakan untuk terus membangun kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya melalui program-program pengembangan pegawai seperti pelatihan yang berbasis pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kualitas . manusianya yang akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan kerja para pegawai dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2004). *Performance Management*. Alih Bahasa: ToniSetiawan. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Alih Bahasa: Surya Dharma & Yanuar Irawan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____ (2001) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2008. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Dharma, Surya. (2003). *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dale, Margaret, (2003) *Developing Manajement skills, techniques for improving learning performance*, Gramedia Jakarta
- Darsono (2008) *Statistik Penelitian*, penerbit, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Flecer, (2005), *Competence-Based assement Tecniques: teknik penilaian berbasis kopetensi*, Jakarta. Bhuaana Ilmu Populer
- Fahkrati (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerj terhadap Kualitas Pelyanan dalam lingkungan secretariat dewam Perwakilan rakyat Kabupaten Biruen* Jurnal Manajemen dan Bisnis, Prgram Managiter manajemen Universitas Syiah Kuala Vol 13 No 3 september 2011
- Frida Kusumastuti. (2002). *Dasar-Dasar Humas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Gomes, Faustono Cardoso, 2003. *Manajemen . Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen*. Edisi Tiga. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen . Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- _____ (2011). *Manajemen . Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnan. Dan Hendrahman (2002) *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE,
- Hadinoto (2004) *Pengaruh factor Phisikologi, Sosial, Fisik dan Financial*

terhadap Kepuasan Kerja Jurnal vol 13 No 3

- Irianto, 2005. **Riset . Manusia**, Jakarta: Gramedia Pu staka Utama
- Jamal Ma'mur Asmani, (2009), **7 Kompetensi Guru yang Menyenangkan**, Power Books, Yogyakarta.
- Jayanti A.A. Sg. Siskarini (2009) **pengaruh prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman kerja, pengenalan, dan kesempatan untuk tumbuh terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil pada kantor Dinas ketentraman ketertiban dan satuan polisi pamong praja kota denpasar**
- Kunandar, (2007), **Guru professional**, Jakarta, PT. Grafindo Persada
- Kamus bahasa indonesia (2005)
- Nawawi, Hadri. (2003) **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Yogyakarta, Ghalia Gajah Mada University Press
- Nazir, M. (2005). **Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Bogor.**
Available at
<http://bidanshop.blogspot.com/2010/01/pengertian-skala-likert.html?m=1> (verified 20 Agustus2014)
- Nawawi, Hadri. (2003) **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Yogyakarta, Ghalia Gajah Mada University Press.
- Netisumito Alex (2006) **Wawasan . Manausia** Jakarta pustaka Utama graffiti
- Notoadmojo, S (2004) **Pengemabangan Manjemen . Manusia**, cetakan Ketiga Jakarta: PT. Rhineka Cipta
- Manullang (2002) **Dasar-dasar Manajemen**, Jakarta Ghalia Indonesia
- _____ (2004) **Manajemen Personalialia**, Jakarta Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2009 , **Manajemen . Manusia Perusahaan**, PT. Remaja
- _____ (2005), **Evaluasi kinerja SDM**, Bandung, PT Refika Aditama
- Malthis, R.L dan Jackson. (2002) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat
- Murgiyono. 2002. **Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM PNS Berbasis Kompetensi**. Jakarta.
- Robbins, (2006), **Perilaku Organisasi Jilid I**, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka

- dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- _____ (2003). *Perilaku Organisasi*. PT. Indesk, Kelompok Terjemahan. Gramedia, Jilid 1. Jakarta.
- _____ (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan. PT. Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Price ,A, (2003) **Human Resorc Management in Bussiner** countec second edition London: Thomson learning.
- Sastrohadiwiry, S (2005) **manajemen tenaga Kerja Indonesia (pendekatan Administrasi dan Operasional)** PT. Bumi Aksara, Jakarta Cetakan Ke Tiga Desember
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen . Manusia : Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Suprpto. (2002). *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta
- Sondang (2011), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Soares, Aderito Babo. (2010). **Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja PegawaiGrand Sinar Indah Hotel Kuta – Bali**. Tesis. Program Magister Program Studi Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Sanjaya, (2006) **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang**”, Tesis: *Program Magister Manajemen*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stikubank Semarang (Tidak dipublikasikan).
- Spencer, M. Lyle and M. Signe Spencer. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Son, 1993.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, (2007), *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Willy: Sons. Inc, New York.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.

- Sutoto, D. 2004. *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Artikel <http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php>. (diakses pada tanggal 25 Agustus 2014)
- Sugiono (2008) **Metode Penelitian dan Statistik**, Penerbit Erlangga Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta: .
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Timpe, A. Dale. 2000. *Kepemimpinan*. Jakarta: .
- Tika, 2006, **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Prohadi, Saiful, F (2004) **Assessment Center** Jakarta Gramedia Pustaka Utama
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2008, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2004, *Motivasi dan Pemotivasiannya dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada Jakarta
- Wibowo (2007) **Manajemen Kinerja** Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Yuwono (2005) **Tentang Indikator Kepuasan Kerja dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis** Program Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Vol 13 No 3 September 2011
- Yuki, . (2002). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks
- Zwell Michael, (2000), **creating A culture of competence**, John Wiley and Sons, New York, 2000
- Undang-undang**
Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 **Tentang Guru dan Dosen**. 2005,
- Undang- Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 **Tentang Sistem Pendidikan Nasional**
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 43 Tahun 1999 **Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian**.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Tentang Pok ok-Pokok Kepegawaian Republik Indonesia.



Lampiran – 1 Kuesioner

Kepada Yth
Bapak/Ibu saudara responden
Di

Takengon

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyusunan karya ilmiah yang berjudul pengaruh Keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah ”

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu/Saudara dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan Akademis

1. Petunjuk Pengisian

- jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang telah di sediakan

1. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Anda
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Usia Anda
 1. 15 s/d 20 tahun
 2. 21 s/d 30 tahun
 3. 31 s/d 40 tahun
 4. > 41 tahun
3. Tingkat Pendidikan Anda
 1. SMA
 2. Diploma
 3. S1
 4. S2
4. Penghasilan Anda
 1. < 2.000.000
 2. 2.100.000 s/d 2.500.000
 3. 2.600.00 s/d 3.000.000
 4. 3.100.000 s/d 3.500.000
 5. > 3.60.000

Lampiran – 1 Kuesioner

Kepada Yth
Bapak/Ibu saudara responden
Di

Takengon

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyusunan karya ilmiah yang berjudul pengaruh Keahlian, Pendidikan, Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Tengah ”

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu/Saudara dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan Akademis

I. Petunjuk Pengisian

- jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian saudara dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang telah di sediakan

1. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin Anda
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Usia Anda
 1. 15 s/d 20 tahun
 2. 21 s/d 30 tahun
 3. 31 s/d 40 tahun
 4. > 41 tahun
3. Tingkat Pendidikan Anda
 1. SMA
 2. Diploma
 3. S1
 4. S2
4. Penghasilan Anda
 1. < 2.000.000
 2. 2.100.000 s/d 2.500.000
 3. 2.600.00 s/d 3.000.000
 4. 3.100.000 s/d 3.500.000
 5. > 3.60.000

2. Nilai Bobot dari pernyataan

No	Pernyataan	Nilai Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Variable X1 Keahlian (kompetensi)

No	Pernyataan Dimensi pengetahuan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan dalam menyelesaikan masalah dan pemecahan masalah					
2	Keterampilan dalam mengajukan suatu argumentasi dalam suatu debat/diskusi					
3	Konsep Diri pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan					
4	Karakteristik pribadi individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah					

Sumber Suprpto (2002)

Variabel X2 Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan menumbuhkan dan mengembangkan nilai etis					
2	Pendidikan berpengaruh pada pola pikir dalam melaksanakan tugas					
3	Pendidikan mempengaruhi jenis jabatan yang diperoleh saat ini					
4	Pendidikan berpengaruh pada kinerja yang optimal					
5	Pelatihan dan pengembangan untuk menunjang pengetahuan dalam bekerja					

Sumber data Sahertian Dalam syartini 2014

Variabel X3 Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Latar belakang pribadi memiliki peranan dalam menjalankan tugas					
2	Bakat dan minat diperlukan dalam menjalankan pelaksanaan tugas					
3	Sikap dan kebutuhan (<i>attitudes and needs</i>) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.					
4	Diperlukan Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.					

Sumber data Hani T Handoko

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Adanya Kesempatan Untuk Maju					
2	Adanya rasa Keamanan dalam berkerja					
3	Adanya kompensasi yang jelas dan sesuai dengan pekerjaan					
4	Kenaikan Pangkat bagi semua pegawai					
5	Adanya Factor instriksi dalam bekerja (Atribut)					
6	Kondisi perkerjaan yang lebih baik					
7	Adanya Aspek social dalam pekerjaan					
8	Setiap pegawai memiliki Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan					
9	Hubungan sesame pekerja yang baik					
10	Adannya Budaya tanggungjawab dalam berkerja					
11	Fasilitas Pekerjaan yang lebih baik					
12	Tingkat Absensi yang baik					

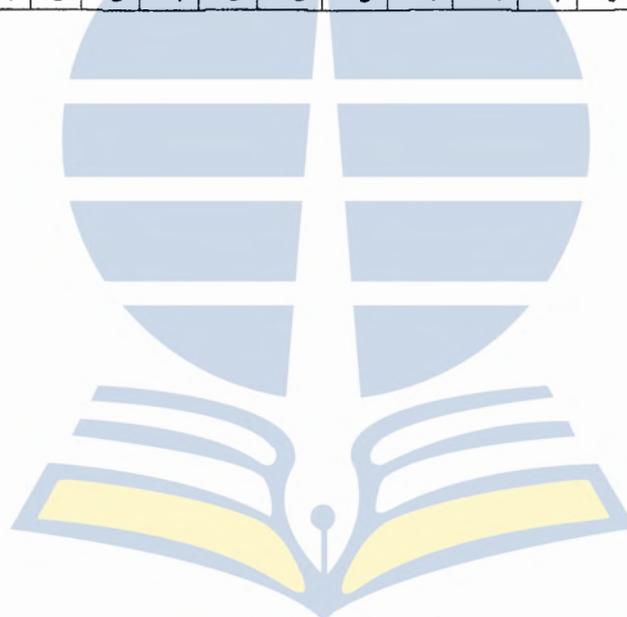
Sumber data Sutrisno 2009

Lampiran -2 Rekapitulasi kuisisioner

No	Karakteristik				Keahlian				Pendidikan					Pengalaman				Kepuasan kerja											
	Jk	U	P	Y	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
4	1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
6	1	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
7	1	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
8	1	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
9	1	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
10	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
11	2	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
12	1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
13	1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
14	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
15	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
16	1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
17	2	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
18	2	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
19	2	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
20	1	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
21	1	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
22	2	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
23	1	4	1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
24	1	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
25	2	4	1	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4

26	1	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4		
27	2	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4		
28	2	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4		
29	1	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4		
30	1	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4		
31	2	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4		
32	1	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4		
33	1	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	
34	1	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5		
35	1	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4		
36	2	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		
37	1	3	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4		
38	1	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4		
39	2	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4		
40	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4		
41	1	4	1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4		
42	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5		
43	2	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5		
44	2	4	1	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
45	1	3	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
46	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
47	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
48	1	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
49	1	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
50	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
51	1	4	1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5		
52	1	3	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	
53	1	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	
54	1	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	

55	1	4	1	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
56	2	4	1	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
57	1	4	1	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
58	1	4	1	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
59	1	4	1	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	
60	2	3	1	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
61	2	3	1	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
62	1	3	1	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
63	1	3	1	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5



Lampiran – 3 Rekapitulasi Kuisisioner

Frequency Table

Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	42	66.7	66.7	66.7
Perempuan	21	33.3	33.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31 s/d 40	16	25.4	25.4	25.4
>41	47	74.6	74.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	29	46.0	46.0	46.0
Diploma	4	6.3	6.3	52.4
S1	26	41.3	41.3	93.7
S2	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.600.000 s/d 3.000.000	12	19.0	19.0	19.0
3.100.000 s/d 3.500.000	18	28.6	28.6	47.6
> 3.600.000	33	52.4	52.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	69.8	69.8	69.8
Sangat setuju	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	49	77.8	77.8	77.8
Sangat setuju	14	22.2	22.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	39.7	39.7	39.7
Sangat setuju	38	60.3	60.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	42.9	42.9	42.9
Sangat setuju	36	57.1	57.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Va SETUJU	41	65.1	65.1	65.1
lid SANGAT SETUJU	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	44	69.8	69.8	69.8
SANGAT SETUJU	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	60.3	60.3	60.3
sangat setuju	25	39.7	39.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	44.4	44.4	44.4
Sangat setuju	35	55.6	55.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	57.1	57.1	57.1
Sangat setuju	27	42.9	42.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	50	79.4	79.4	79.4
sangat setuju	13	20.6	20.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	58.7	58.7	58.7
Sangat setuju	26	41.3	41.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	31	49.2	49.2	49.2
sangat setuju	32	50.8	50.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	50.8	50.8	50.8
sangat setuju	31	49.2	49.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	39.7	39.7	39.7
sangat setuju	38	60.3	60.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	27	42.9	42.9	42.9
sangat setuju	36	57.1	57.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	15	23.8	23.8	23.8
sangat setuju	48	76.2	76.2	100.0
total	63	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	15	23.8	23.8	23.8
sangat setuju	48	76.2	76.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	24	38.1	38.1	38.1
sangat setuju	39	61.9	61.9	100.0
total	63	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	25	39.7	39.7	39.7
d sangat setuju	38	60.3	60.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	22	34.9	34.9	34.9
sangat setuju	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	17	27.0	27.0	27.0
sangat setuju	46	73.0	73.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	20	31.7	31.7	31.7
sangat setuju	43	68.3	68.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	21	33.3	33.3	33.3
sangat setuju	42	66.7	66.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

KK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	1.6	1.6	1.6
setuju	48	76.2	76.2	77.8
sangat setuju	14	22.2	22.2	100.0
total	63	100.0	100.0	

KK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	47	74.6	74.6	74.6
sangat setuju	16	25.4	25.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.611 ^a	.374	.342	.06438	.374	11.737	3	59	.000

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.146	3	.049	11.737	.000 ^a
	Residual	.245	59	.004		
	Total	.390	62			

a. Predictors: (Constant), RPK, RP, RK

b. Dependent Variable: RKK

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sSig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.393	.384		6.237	.000		
	RK	.064	.068	.106	.934	.354	.831	1.204
	RP	.151	.069	.247	2.184	.033	.833	1.201
	RPK	.284	.072	.438	3.972	.000	.872	1.147

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.4904	4.6840	4.5926	.04851	63
Std. Predicted Value	-2.106	1.884	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.011	.028	.016	.004	63
Adjusted Predicted Value	4.4882	4.7047	4.5925	.04951	63
Residual	-.17297	.09985	.00000	.06280	63
Std. Residual	-2.687	1.551	.000	.976	63
Stud. Residual	-2.793	1.680	.000	1.011	63
Deleted Residual	-.18694	.11708	.00006	.06749	63
Stud. Deleted Residual	-2.973	1.707	-.008	1.030	63
Mahal. Distance	.905	10.630	2.952	2.231	63
Cook's Distance	.000	.157	.019	.034	63
Centered Leverage Value	.015	.171	.048	.036	63

a. Dependent Variable: RKK

Correlations

		RK	RP	RPK	RKK
RK	Pearson Correlation	1	.359**	.297*	.324**
	Sig. (2-tailed)		.004	.018	.009
	N	63	63	63	63
RP	Pearson Correlation	.359**	1	.294*	.413**
	Sig. (2-tailed)	.004		.020	.001
	N	63	63	63	63
RPK	Pearson Correlation	.297*	.294*	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.018	.020		.000
	N	63	63	63	63
RKK	Pearson Correlation	.324**	.413**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	
	N	63	63	63	63

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

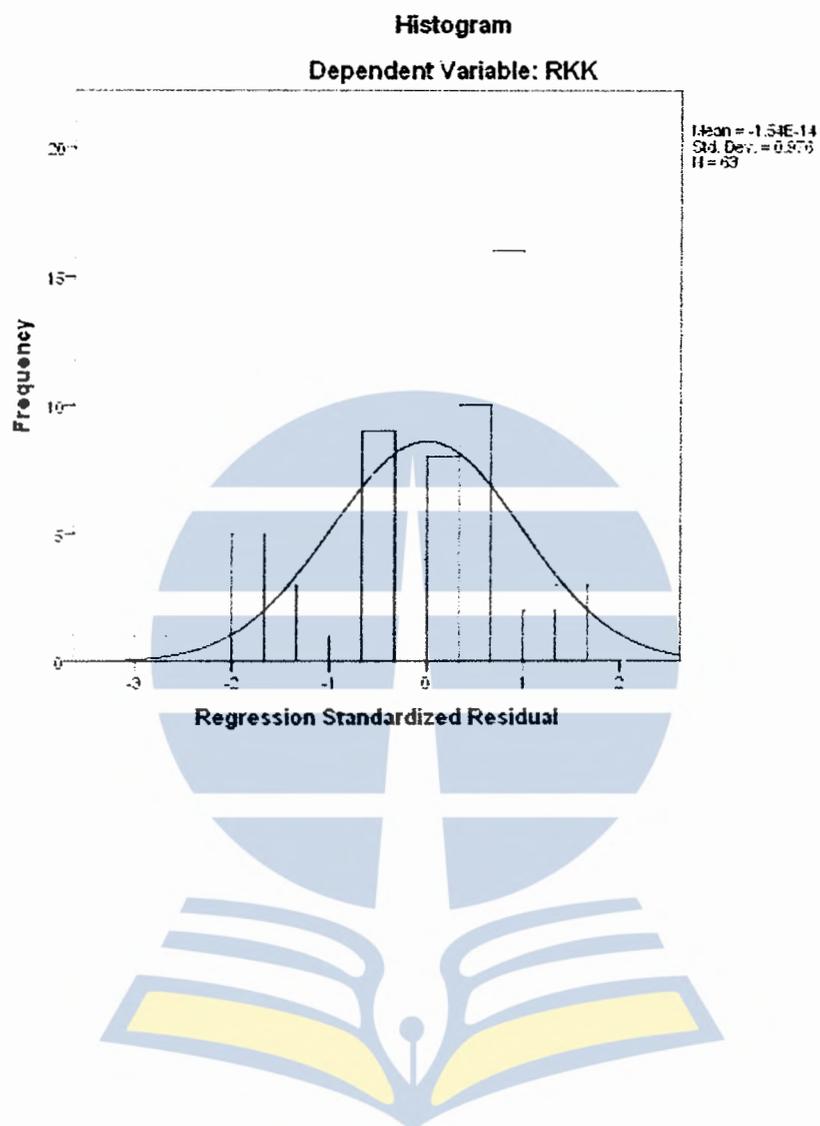
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	4

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: RKK

