

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN
TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN KAPUAS HULU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

SUMARNIK

NIM: 018419743

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN KAPUAS HULU

Sumarnik

sumarnik27@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah bentuk metode survei dan dilakukan untuk menjawab hipotesis yaitu variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Sampel penelitian diambil menggunakan metode *Proporsional Random Sampling*, besarnya sampel yang ditetapkan berdasarkan formula Slovin yaitu sebanyak 55 orang pegawai. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan *Regresi Linier Berganda* dengan bantuan program SPSS 16.0.

Hasil uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Dari hasil uji secara Parsial dapat disimpulkan bahwa variabel keanekaragaman keterampilan, signifikansi tugas dan variabel umpan balik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah variabel umpan balik pekerjaan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AGAINST EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN KAPUAS HULU

Sumarnik

sumarnik27@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of the variables include job characteristics: skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback either simultaneously or partially on employee job satisfaction.

The method used is a form of survey method and conducted to answer the hypothesis that the variables in job characteristics (skill variety, task identity, task significance, autonomy, job feedback) simultaneously or partially have significant influence on job satisfaction of the Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Samples were taken using Proporsional Random Sampling method, sample size is determined by the formula Slovin as many as 55 employees. Hypothesis analysis performed using Multiple Linear Regression with SPSS 16.0.

Simultaneously test results it can be concluded that the variables in job characteristics (skill variety, task identity, task significance, autonomy, and job feedback) simultaneously have a significant impact on employee job satisfaction Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. From the test results it can be concluded that the variables Partial diversity of skills, task significance and feedback variables have a significant influence on job satisfaction employee Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. While the most dominant variable affecting employee satisfaction Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu is variable feedback job.

Keywords : Job Characteristics, Job Satisfaction

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu

Penyusun TAPM : SUMARNIK

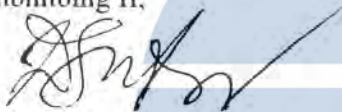
NIM : 018419743

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014

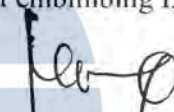
Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc

Pembimbing I,



Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si

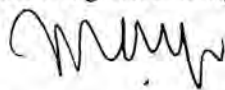
Penguji Ahli



Dr. Aryana Satrya

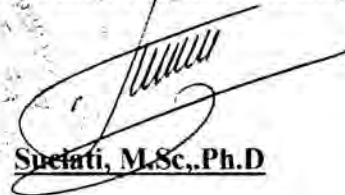
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen

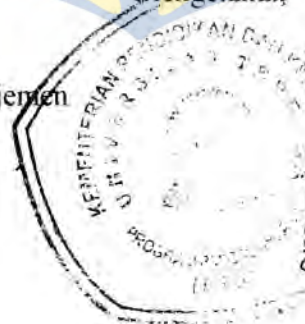


Maya Maria, SE., MM

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : SUMARNIK
 NIM : 018419743
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
 Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan
 Kabupaten Kapuas Hulu

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program
 Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas
 Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jum'at, 11 April 2014
 Waktu : 13.00 – 15.00 Wiba

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

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

Tandatangan

Penguji Ahli :
 Dr. Aryana Satrya

Pembimbing I :
 Dr. Rizky Fauzan, SE.,M.Si

Pembimbing II :
 Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan Kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dengan judul “PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN KAPUAS HULU” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D Direktur Program Pascasarjana Universitas terbuka;
3. Bapak Kepala Unit Pembelajaran Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak;
4. Bapak Dr. Rizky Fauzan, SE., M.Si selaku Pembimbing Pertama;
5. Bapak Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc selaku Pembimbing Kedua;
6. Ibu Maya Maria, SE, MM selaku ketua Bidang Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
7. Bapak dan Ibu responden yang telah banyak membantu dalam pemberian data untuk kepentingan penelitian ini;
8. Orang tuaku tercinta ayahanda H. Supardi. A dan Hj. Marhaenis, yang dengan kesabaran telah mendidik, membesarkan, memberi semangat dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan setiap tahap dari proses pendidikan yang penulis jalani juga adikku tersayang Bayu Soma Ramadhan terima kasih atas doanya serta mertua Sahri dan Suparti yang telah banyak memberikan doa, semangat dan pengertiannya;
9. Suami terkasih Legiwan Saputra yang dengan penuh pengertian, kesabaran, pengorbanan dan kesetiaan senantiasa mendoakan serta menjadi inspirasi dan pemberi semangat kepada penulis guna menyelesaikan study;

10. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah dengan tulus ikhlas mendoakan keberhasilan penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu penulis sampaikan penghargaan dan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian TAPM ini memiliki keterbatasan, namun demikian penulis berharap hasil penelitian ini bermamfaat, terutama bagi mereka yang tertarik di bidang Ilmu Magister Manajemen.

Putussibau, 2014

Penulis,

SUMARNIK
NIM. 018419743

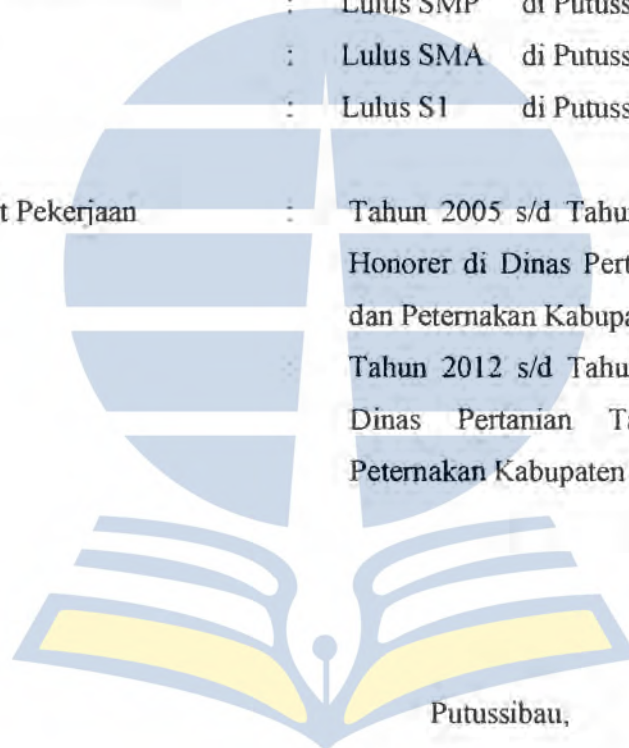


RIWAYAT HIDUP

Nama : SUMARNIK
 NIM : 018419743
 Program Studi : Magister Manajemen.
 Tempat / Tanggal Lahir : Putussibau, 27 Desember 1981

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Putussibau pada tahun 1993
 : Lulus SMP di Putussibau pada tahun 1996
 : Lulus SMA di Putussibau pada tahun 1999
 : Lulus S1 di Putussibau pada tahun 2004

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d Tahun 2012 sebagai Tenaga
 Honorer di Dinas Pertanian Tanaman Pangan
 dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
 : Tahun 2012 s/d Tahun 2014 sebagai Staf di
 Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan
 Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.



SUMARNIK
 NIM.018419743

Kupersembahkan tulisan ini kepada:

Kedua orang tuaku terkasih

Suamiku tercinta

Adikku tersayang

Terimakasih atas doa, dukungan dan pengorbanannya.

Terimakasih juga kepada:

Teman-teman seperjuanganku (Budi Prasetyo, K, M Sri Subekti, Zamiatul Subli dan D. Isniati) serta teman-teman sekantorku (Dayang Asia, Ari Tirahati, Yohana Binawati, Bujang Zainal, Yudi Sepriadi serta teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu)

Terimakasih atas dukungannya selama ini.

Putussibau,

2014



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Kata Pengantar	v
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	11
1. Karakteristik Pekerjaan	11
2. Kepuasan Kerja	16
3. Hubungan antar variabel	22
B. Hasil Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konsep	34
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
E. Pengukuran Variabel Penelitian	44
F. Instrumen Penelitian	45
G. Jenis Data	46
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
I. Analisis Data	47
J. Uji Asumsi Klasik Model Regresi	47
K. Teknik Pengujian Hipotesis	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
1. Gambaran Umum Geografis Lokasi Penelitian	51
2. Gambaran Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan	52
B. Gambaran Umum Karakteristik Responden	56
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	59
D. Uji Asumsi Klasik	62
E. Uji Regresi Linier Berganda	67
F. Pembahasan	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	83
-----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.2 Kerangka Konsep	36
2.3 Model Hipotesis	37
4.1 Struktur Organisasi	56



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Pegawai	6
2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	26
3.1 Cara Penentuan Sampel	40
3.2 Operasional Variabel Penelitian	42
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	60
4.6 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	61
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	62
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
4.9 Hasil Uji Normalitas	65
4.10 Hasil Uji Linieritas	66
4.11 Hasil Estimasi Model Regresi	67
4.12 Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan	69
4.13 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	83
2. Tabulasi Data.....	87
3. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas).....	88
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	95
5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemberian pelayanan yang memuaskan merupakan tujuan yang diinginkan oleh masyarakat. Capaian pelayanan yang memuaskan merupakan tugas utama dan tugas pokok yang harus dilakukan oleh pegawai pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelayanan ini mulai dari tingkat pusat sampai tingkat yang paling bawah. Untuk mencapai pelayanan yang memuaskan ini tentunya pemerintah tidak henti hentinya harus berbenah diri. Pembinaan ini harus dilakukan disemua lini mulai dari tingkat yang paling tinggi sampai pada tingkat yang paling rendah. Disamping itu pemerintah mengharapkan adanya peran serta masyarakat dalam pemberian pelayanan tersebut.

Keikut-sertaan pihak masyarakat dalam pemberian pelayanan merupakan langkah yang dilakukan untuk meringankan tugas pemerintah dalam pemberian pelayanan dimaksud. Tentunya guna mencapai pelayanan yang baik dan memuaskan maka pemerintah harus membenahi kinerja. Dalam konteks ini lah maka disini akan disoroti salah satu hal yang perlu mendapat perhatian dalam pembinaan yaitu analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan perlu dikaji mulai dari jabatan yang paling tinggi sampai yang terbawah/terendah. Namun didalam pembahasan ini bukan menyoroti tentang analisis pekerjaan tapi bagian yang terkecil lagi yaitu fokus pada teknik pembuatan uraian tugas.

Pembuatan uraian tugas ini menjadi kewajiban yang mesti dilakukan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai PNS, merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) baik secara langsung ataupun tidak. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi pada suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan PNS dalam melaksanakan pekerjaannya, hal itu dimana konsekuensi dari rendahnya kepuasan kerja akan muncul dan terlihat dari rendahnya kehadiran pegawai, menurunnya mutu kinerja, sikap tak acuh, dan lain-lain.

Atasan sebaliknya berbeda dengan pola pandang bawahannya yang ada, pimpinan mengharapkan akan hasil kerja yang positif sesuai yang pimpinan harapkan. Kepuasan yang baik menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang baik pula. Kepuasan dalam hasil pekerjaan yang dijalani oleh PNS, menunjukkan keseimbangan antara harapan PNS dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi (instansi). Fokus

pandangan aspek kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan dimasa sekarang ini mengandung makna yang sangat penting.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian 2012:295).

Robbins dan Judge (2007:268-269) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad 2003:103). Selanjutnya ditambahkan oleh Herzberg dalam Robbins dan Judge (2007:227) bahwa pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pertumbuhan dan pengembangan serta pekerjaan itu sendiri merupakan aspek intrinsik. Sedangkan gaji, pengawasan, kebijakan perusahaan dan kondisi-kondisi kerja merupakan aspek ekstrinsik.

Menurut Luthans (2006:243) dalam Fauzan (2012:57) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (1) Pekerjaan Itu Sendiri: Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. (2) Gaji: Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal

ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. (3) Kesempatan Promosi: Kesempatan untuk maju dalam organisasi. (4) Pengawasan: Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. (5) Rekan Sekerja: Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Kelima aspek tersebut, merupakan aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan salah satu aspek ekstrinsik dari kepuasan kerja, yaitu karakteristik pekerjaan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja (Wexley dan Yukl 1992). Lebih lanjut ditegaskan, pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, maka pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti daripada sekedar mengisi waktu.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai instansi pemerintah selalu berupaya melakukan pembenahan dibidang sumber daya manusianya, dengan kata lain setiap unsur atau komponen yang ada di setiap bagian harus didayagunakan seoptimal mungkin sehingga mereka mampu bekerja secara maksimal.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu berperan menetapkan kebijakan teknis bidang Pertanian dan Peternakan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Daerah, menetapkan Program Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan sesuai dengan kebijakan teknis dinas, mengendalikan pengelolaan kegiatan ketatausahaan, dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas, termasuk pelayanan publik. Untuk melaksanakan peran tersebut dibutuhkan karakteristik pekerjaan yang harus dikuasai oleh masing-masing pegawai seperti keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan berperan penting dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Sebagai ilustrasi apabila pegawai tidak diberikan otonomi dalam melaksanakan tugas, maka akan mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan sebab pegawai menjadi tidak yakin dengan kemampuannya termasuk kurang berani mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugasnya dan cenderung menghambat karir atau prestasi pegawai yang berakibat pada ketidakpuasan kerja.

Untuk itu PNS diharapkan harus mengetahui karakteristik pekerjaan agar secara jelas dapat melaksanakan tugas kedinasan secara efektif dan efisien. Dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia, karakteristik pekerjaan terdiri dari lima inti karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:268-269) yaitu:

keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan.

Penerapan karakteristik pekerjaan telah banyak dilakukan oleh instansi di Indonesia. Salah satu instansi yang telah menerapkan karakteristik pekerjaan adalah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu merupakan salah satu Instansi yang mengemban tugas pokok berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Tabel 1.1 berikut ini disajikan data jumlah pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013

NO	SATUAN KERJA	PENDIDIKAN						JUMLAH
		S2	S1	Dipl.	SLTA	SMP	SD	
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	-	-	-
2	Sekretariat	2	7	2	8	-	1	20
3	Bidang Tanaman Pangan	1	11	-	-	-	-	12
4	Bidang Hortikultura	1	5	-	2	-	-	8
5	Bidang Peternakan	1	7	1	-	-	-	9
6	Bidang Penyuluhan	-	4	-	2	-	-	6
7	Unit Pelaksana Teknis (UPT)	-	-	-	-	2	-	2
8	Kelompok Jabatan Fungsional	-	31	19	19	-	-	67
JUMLAH		5	63	22	31	2	-	124

Sumber: Sub Bagian Personil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, 2013

Untuk kepuasan kerja internal lebih banyak dipengaruhi dari usaha pekerja itu sendiri seperti kemandirian, tanggung jawab dan otoritas, kreativitas, aktivitas, keanekaragaman tugas, nilai-nilai moral, pengakuan dan

prestasi sedangkan kepuasan kerja eksternal adalah kepuasan kerja yang dipicu dari luar dan bukan dari dalam diri karyawan seperti kebijakan instansi, pengarahan teknis, gaji, hubungan dengan rekan sekerja, hubungan dengan atasan, kemampuan teknikal atasan, status sosial, dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu secara individu merupakan sesuatu hal yang dianggap penting, baik bagi pegawai itu sendiri, maupun bagi organisasi/lembaga yang bersangkutan. Yang mana dengan kepuasan kerja yang tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi pegawai maupun tujuan organisasi/lembaga.

Dengan menyadari pentingnya faktor kepuasan kerja bagi pencapaian tujuan perusahaan, maka instansi memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja sebagai upaya untuk meretensi pegawai. Upaya yang telah dilakukan dengan antara lain adalah pengembangan pegawai melalui pendidikan formal. Pegawai yang lulusan SMA mengikuti pendidikan S-1 dan pendidikan pegawai S-1 mengikuti pendidikan kejenjang S-2.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Siagian

2012:295). Berdasarkan hasil penelitian Panudju (2003) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, dengan mengacu pada Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:268-269) tentang lima dimensi inti karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu menurut pengamatan sementara dapat diurai sebagai berikut: **Keanekaragaman keterampilan**, bekerja di instansi pemerintahan tidak terlalu dituntut variasi keterampilan yang tinggi dan tugas yang diberikan kurang menantang. **Identitas tugas**, kurangnya kejelasan tugas dan pembagian tugas oleh atasan sehingga menyebabkan pegawai merasa bingung dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. **Signifikansi Tugas dan Umpan Balik Pekerjaan**, belum dipahami oleh semua pegawai. **Otonomi**, sebagian pegawai belum otonom dalam melaksanakan pekerjaan, karena terkadang harus menunggu keputusan dari atasan.

Sementara itu salah satu penyebab rendahnya kepuasan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu menurut hasil pengamatan sementara yaitu terhadap **Gaji**, gaji Pegawai Negeri Sipil terdiri dari gaji pokok dari anggaran pemerintah dan tunjangan atau insentif berupa honor kegiatan yang biasanya dibagikan apabila ada kegiatan tertentu. Dalam pembagian honor kegiatan tersebut kadang pegawai merasakan adanya pembagian yang kurang adil. Kepuasan terhadap **Promosi Jabatan**, dimana

kurangnya kesempatan promosi jabatan sementara pegawai yang mengikuti pelatihan Adum/Adumla, Diklat PIM IV jauh lebih banyak dibandingkan peluang promosi yang tersedia.

Permasalahan di atas akan berdampak pada kepuasan pegawai terutama menurunnya kualitas pekerjaan. Kepuasan kerja dirasakan penting sebab menurut Allen dalam As'ad (2003:77) tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil, sehingga akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai : **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yang mencakup: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, temuan tentang bagaimana sikap pegawai keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan yang diterima, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dijadikan input bagi praktisi umumnya dan khususnya pengambil kebijakan pengembangan sumber daya manusia Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Secara teoritis, yaitu memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Karakteristik Pekerjaan

Porter dan Miles (1994:547) dalam Fauzan (2012:50) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan. Karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat para karyawan menemukan kepuasan intrinsik, yang selanjutnya akan memotivasi karyawan daripada karakteristik tersebut tidak ada dalam pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga dapat diartikan sebagai aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari suatu pekerjaan (Robbin, 2006:64).

Stoner dan Freeman (1994) dalam Subyantoro (2009:12) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Sedangkan menurut Panudju (2003:6) karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya yang apabila tugas tersebut dirampungkan akan memberikan kepuasan serta memotivasi bagi karyawan.

Robbins (2006:192) menjelaskan teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya Wall dan Martin dalam Spector (1997:105) menyatakan "*Job characteristic refers to the content and nature of job tasks themselves.*" (Karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri). Dengan demikian, karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Simamora (1996:93) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:268-269) mengemukakan bahwa ada lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu:

- a. Keragaman Keterampilan (*Skill Variety*): Sejauh mana pekerjaan membutuhkan beragam aktifitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas (*Task Identity*): Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- c. Signifikansi Tugas (*Task Significance*): Sejauh mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- d. Otonomi (*Autonomy*): Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- e. Umpan balik (*Job Feedback*): Sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

Sejalan dengan pendapat di atas Mathis dan Jackson (2000:94) dalam Fauzan (2012:52) mendeskripsikan karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- a. *Skill variety. The extent to which the work requires several different activities for succesful completion.* (Variasi keterampilan. Sejauh mana

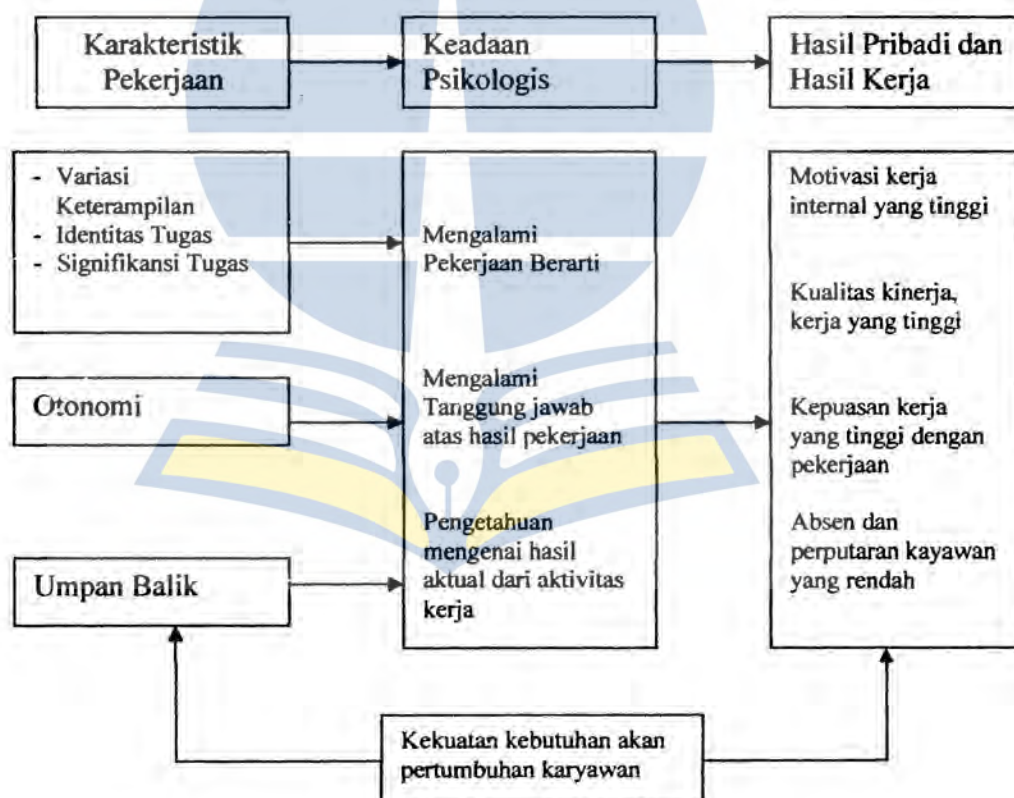
pekerjaan membutuhkan aktifitas yang berbeda untuk mencapai sukses).

- b. *Task identity. The extent to which the job includes a "whole" identifiable unit of work that is carried out from start to finish and that results in a visible outcome.* (Identitas tugas. Sejauh mana pekerjaan meliputi seluruh bagian dari pekerjaan yang dilakukan dari awal sampai akhir dan yang menghasilkan keluaran yang terlihat/terukur).
- c. *Task significance. The amount of impact the job has on other people.* (Signifikansi tugas. Jumlah dampak yang dimiliki pekerjaan pada orang lain).
- d. *Autonomy. The extent of individual freedom and discretion in the work and its scheduling.* (Otonomi. Sejauh mana individu bebas dan leluasa dalam bekerja dan dalam membuat skedul pekerjaan).
- e. *Feedback. The amount of information received about how well or how poorly one has performed.* (Umpan balik. Sejumlah informasi yang diterima mengenai seberapa baik atau seberapa jelek hasil kerja seseorang).

Wexley dan Yukl (1992:79) menjelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktifitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri pekerja, pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar

mengisi waktu. Selanjutnya Robbins dan Judge (2007:269) menegaskan keanekaragaman keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas menghasilkan pekerjaan yang berarti, kemudian pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemegang pekerjaan suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik, maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif ia bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dikemukakan model karakteristik pekerjaan sebagai berikut :



Sumber: Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:270)

Gambar 2.1. Model Karakteristik Pekerjaan

2. Kepuasan Kerja

Siagian (2002:295) menyatakan pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kemudian ditambahkan Handoko (2001:193) bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Martoyo (2000:142) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial. Sedangkan menurut Robbins, (2006:15) kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima.

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya baik yang berupa finansial maupun yang non finansial, dimana perbedaan

antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Wexley dan Yulk dalam As'ad (2003:105) menjelaskan pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

a. *Discrepancy theory*

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke dalam As'ad (2003:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat "*discrepancy*", tetapi merupakan *positive discrepancy*. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity theory*

Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu: *input*, *outcomes*,

comparison person. Yang dimaksud dengan *input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan. *Out comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, symbol, dan penghargaan. *Comparison person* adalah dengan membandingkan *input*, *outcomes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

c. *Two factor theory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg dalam As'ad (2003:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang

terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/pegawai.

Harold E. Burt dalam As'ad (2003:112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin karyawan.
- c. Faktor-faktor dari luar (*eksternal*) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan lain-lain).

Menurut Luthans (2006:243) dalam Fauzan (2012:57) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri: Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji: Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan Promosi: Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan: Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- e. Rekan Sekerja: Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Sedangkan menurut Robbins (2003:22), aspek-aspek lain yang juga terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang

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

- b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi

kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrm (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama darikepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik,

mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

3. Hubungan Antar Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2007:271) menyatakan bahwa pekerjaan yang mempunyai elemen-elemen intrinsik seperti: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik akan lebih memberikan kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memiliki karakteristik pekerjaan.

Berbagai penelitian juga telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat

keanekaragaman keterampilan akan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan merasa puas (Siagian, 2012:295).

Hasil penelitian Fauzan (2012) membuktikan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian Firman (2011) membuktikan bahwa kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Payakumbuh. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa kepuasan upah dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Subyantoro (2009) menemukan bahwa Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.

Hasil penelitian Akbar (2009) bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel karakteristik

organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Hasil penelitian Panudju (2003) menemukan bahwa Variabel-variabel Kompensasi financial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Frimansah dan Santy (2011) menemukan bahwa iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

Hasil penelitian Narti, dkk (2013) menunjukkan bahwa faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standardized coefficients* beta tertinggi. Variabel kompensasi dengan *standardized coefficients* sebesar 0,273 berada pada urutan pertama, kemudian variabel suasana organisasi dengan koefisien beta 0,263 pada urutan kedua, variabel karakteristik pekerjaan dengan koefisien beta 0,247 pada urutan ketiga dan urutan terakhir variabel kepemimpinan dengan koefisien beta 0,216. Dari keempat variabel bebas yaitu kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, maka variabel

kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

Hasil penelitian Hadi dan Adil (2010) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa inti dari karakteristik pekerjaan yaitu identitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Hasil penelitian Liu, Norcio dan Tu (2009) menunjukkan bahwa variasi dan otonomi, kepuasan kerja intrinsik, komitmen afektif, dan normatif Komitmen diidentifikasi memiliki perbedaan yang signifikan positif antara ekspatriat Taiwan yang tinggal dengan keluarga di China dan mereka yang tidak tinggal bersama keluarga di China. Studi lebih lanjut untuk mereplikasi penelitian di berbagai negara untuk mengeksplorasi hubungan antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan organisasi komitmen ekspatriat.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya seperti ditunjukkan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel. 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Fauzan (2012)	<i>The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction (Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak)</i>	kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja	variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
Firman (2011)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh	karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja	kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Payakumbuh. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa kepuasan upah dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
Subyantoro (2009)	Karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman).	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh kepuasan kerja.	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.
Akbar (2009)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan.	Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja	Variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Tabel. 2.1 (lanjutan)

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Panudju (2003)	Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi Pt. X Palembang.	Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	Variabel-variabel Kompensasi financial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
Frimansah dan Santy (2011)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi.	Pengaruh Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.
Narti, dkk (2013)	Faktor Kompensasi, Suasana Organisasi Kepemimpinan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kasmil Kosmos Bali.	Kompensasi, Suasana Organisasi Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja	faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos. Dari keempat variabel bebas yaitu kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, maka variabel kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kasmil Kosmos.

Tabel. 2.1 (lanjutan)

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Hadi dan Adil (2010)	<i>Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees.</i>	Karakteristik pekerjaan, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja	adanya hubungan positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa inti dari karakteristik pekerjaan yaitu identitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.
Liu, Norcio dan Tu (2009)	<i>The Differences in Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China.</i>	Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional	variasi dan otonomi, kepuasan kerja intrinsik, komitmen afektif, dan normatif Komitmen diidentifikasi memiliki perbedaan yang signifikan positif antara ekspatriat Taiwan yang tinggal dengan keluarga di China dan mereka yang tidak tinggal bersama keluarga di China. Studi lebih lanjut untuk mereplikasi penelitian di berbagai negara untuk mengeksplorasi hubungan antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan organisasi komitmen ekspatriat.

Fauzan (2012) melakukan penelitian mengenai *The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction (Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) dan variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas,

signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi Universitas Tanjungpura Pontianak.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Firman (2011) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh. Penelitian tersebut menggunakan variabel dari karakteristik pekerjaan yang meliputi : Kepuasan upah dan peluang karir, Kejelasan Tugas, Penggunaan keahlian dan Signifikansi Tugas. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Payakumbuh. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa kepuasan upah dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Subyantoro (2009) melakukan penelitian mengenai Karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Ditemukan bahwa Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh melalui motivasi kerja pengurus.

Akbar (2009) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan. Variabel yang digunakan adalah X1 adalah karakteristik pekerjaan, X2 adalah karakteristik organisasi, X3 adalah karakteristik individu, dan Y adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Panudju (2003) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi Pt.X Palembang. Ditemukan bahwa Variabel-variabel Kompensasi financial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan,

identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama/serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 7,230 yang lebih besar dari F tabel (2,703) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,611 atau 61,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data penelitian dengan menggunakan model regresi linier berganda pada tingkat kemaknaan $p=0,000$ ($p<0,05$), F hitung = 9,116 yang lebih besar dari F tabel (2,709) dan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0,586 atau 58,6%, menunjukkan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel otonomi dan umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X serta variabel otonomi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di unit produksi PT.X. Hal ini terlihat dari nilai p (kemaknaan) dari variabel bebas otonomi dan umpan balik terhadap kepuasan kerja yang besarnya masing-masing 0,015 dan 0,017, yang berarti $p<0,05$.

Frimansah dan Santy (2011) melakukan Penelitian Mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi, Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi serta Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Itu berarti iklim organisasi yang lebih baik memberikan pengaruh terhadap semakin tingginya tingkat kepuasan kerja. Demikian juga, karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.

Narti, dkk (2013) melakukan Penelitian Mengenai Faktor Kompensasi Suasana Organisasi Kepemimpinan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kasmil Kosmos Bali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui faktor yang

berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kasmil Kosmos.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan secara parsial maupun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos digunakan *standadized coefi cients* beta tertinggi. Variabel kompensasi dengan *standadized coefi sients* sebesar 0,273 berada pada urutan pertama, kemudian variabel suasana organisasi dengan koefi sien beta 0,263 pada urutan kedua, variabel karakteristik pekerjaan dengan koefi sien beta 0,247 pada urutan ketiga dan urutan terakhir variabel kepemimpinan dengan koefi sen beta 0,216. Dari keempat variabel bebas yaitu kompensasi, suasana organisasi, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan, maka variabel kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Kasmil Kosmos.

Hadi dan Adil (2010) melakukan penelitian mengenai *Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*. Penelitian ini menyelidiki tentang karakteristik pekerjaan sebagai predictor motivasi kerja dan kepuasan kerja pada manejer bank. Sampel dari penelitian ini mengambil sebanyak 150 manejer laki-laki dari berbagai bank di kota Rawalpindi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis regresi menunjukkan bahwa inti dari

karakteristik pekerjaan yaitu identitas tugas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Liu, Norcio dan Tu (2009) melakukan penelitian mengenai *The Differences in Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China*. Sampel penelitian berjumlah 389 orang. Teknik analisis data menggunakan *Exploratory Data Analysis (EDA), Exploratory Factor Analysis (EFA), internal consistency reliability, and two-tailed independent t-tests*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi dan otonomi, kepuasan kerja intrinsik, komitmen afektif, dan normatif Komitmen diidentifikasi memiliki perbedaan yang signifikan positif antara ekspatriat Taiwan yang tinggal dengan keluarga di China dan mereka yang tidak tinggal bersama keluarga di China. Studi lebih lanjut untuk mereplikasi penelitian di berbagai negara untuk mengeksplorasi hubungan antara karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, dan organisasi komitmen ekspatriat.

C. Kerangka Konsep

Karakteristik pekerjaan mangacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat *membosankan* adalah pekerjaan dengan aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat yang relevan dengan identitas diri

pekerja, pekerja menjadi semakin lebih merasakan bahwa ia melaksanakan pekerjaan yang berarti ketimbang sekedar mengisi waktu.

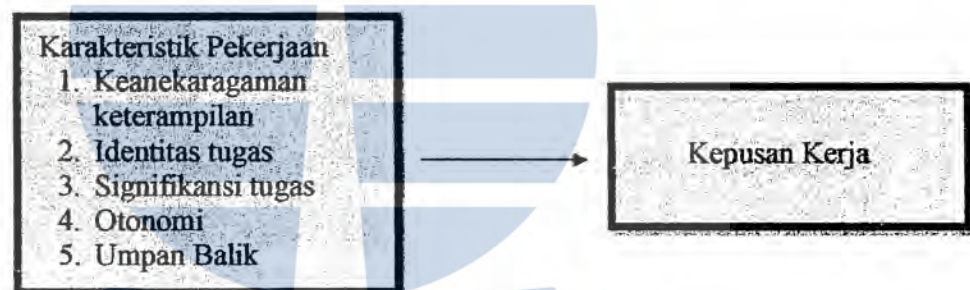
Pegawai yang tidak puas akan berimplikasi pada penurunan kinerja. Menurut survei yang dilakukan Herzberg dalam Robbins (2009:181) ia berkesimpulan bahwa pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh para peneliti untuk memecahkan masalah kepuasan kerja tidaklah lengkap. Sebagian dari penelitian tersebut hanya mencoba mencari-cari faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu “faktor-faktor apa saja yang menyebabkan sikap karyawan menjadi suka atau tidak menyukai pekerjaannya?” Sedangkan peneliti-peneliti yang lain hanya mencoba melihat pengaruh sikap terhadap kinerja, yaitu “apakah karyawan yang puas lebih produktif dari karyawan yang tidak puas?” Menurut Herzberg, diperlukan suatu pendekatan yang telah dilakukan tersebut.

Untuk membuktikan pendapatnya itu, Herzberg dalam Robbins (2009:183) melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan Pittsburg. Kepada mereka diminta untuk menggambarkan secara detail bilamana mereka merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya. Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Allen dalam As'ad (2003:90) menyatakan kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat

teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Panudju (2003:7) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, adanya ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi yang menunjukkan bahwa organisasi tersebut kurang stabil. Sebaliknya, adanya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi tersebut stabil dan dikelola dengan baik.

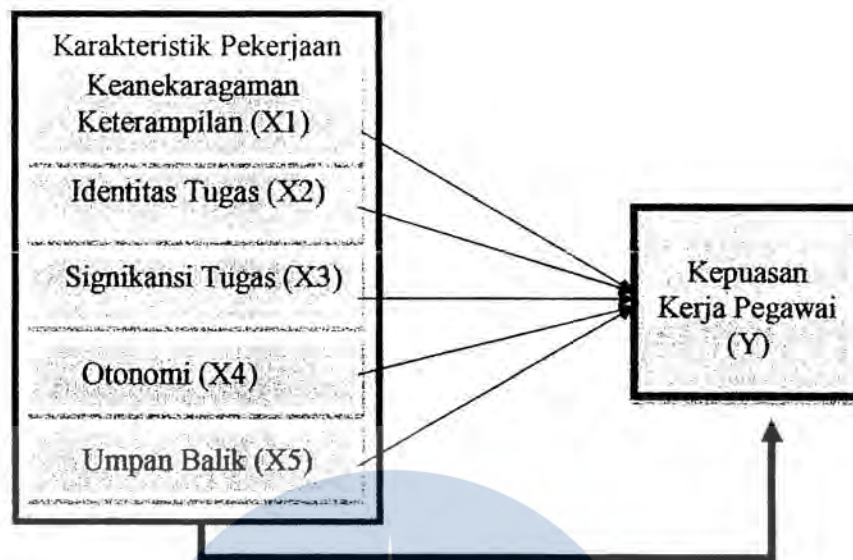
Searah uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Hackman & Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:268-269), Luthans (2006:243) dalam Fauzan (2012:57)

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, diturunkan ke dalam model hipotesis penelitian yaitu :



Gambar 2.3 : Model Hipotesis

C. Hipotesis

Dari model kerangka pemikiran dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dirumuskan dan akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah: Diduga variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pada umumnya yang merupakan unit analisis dalam penelitian survey adalah individu (Singarimbun 1995). Oleh karena itu unit analisisnya adalah pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai individu.

Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu hubungan kausal antara variabel independen karakteristik pekerjaan dan variabel dependen kepuasan kerja.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, dengan dasar pertimbangan bahwa sebagai suatu institusi yang bergerak di bidang pertanian tanaman pangan dan peternakan berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian stabilitas dan maju mundurnya organisasi sangat tergantung pada peran serta pegawai di instansi tersebut. Agar kondisi tersebut dapat terwujud dan berjalan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan,

dimana kepuasan kerja itu sendiri dapat dicermati dari karakteristik pekerjaannya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2003:90). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 124 orang.

Untuk teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Sedangkan besarnya sampel yang ditetapkan untuk presisi 10 % berdasarkan formula Slovin, dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan rumus slovin (Umar, 2004) yaitu sebesar :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N(\alpha)^2 + 1} \\ &= \frac{124}{124 (0,1)^2 + 1} \\ &= 55,36 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Ukuran sample

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, sebesar 10 persen%

Berdasarkan formula di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai. Selanjutnya disajikan data sampel penelitian sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Cara Penentuan Sample dengan Proporsional Random Sampling

Bidang	Sub Populasi	Sub Sampel	Sampel (Orang)
Sekretariat	18	$(18/124) * (55)$	8
Tanaman Pangan	12	$(12/124) * (55)$	5
Hortikultura	8	$(8/124) * (55)$	4
Peternakan	9	$(9/124) * (55)$	4
Penyuluhan	6	$(6/124) * (55)$	3
UPT	2	$(2/124) * (55)$	1
Kelompok Jabatan Fungsional	69	$(69/124) * (55)$	31
Jumlah Populasi	124	Jumlah Sampel	55

Sumber : Data Sekunder, Tahun 2013

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dilakukan teknik pengambilan sampel dengan cara random pada setiap bidang. Setelah diperoleh undian setiap bidang, selanjutnya pegawai pada masing-masing bidang di undi, dengan alasan agar setiap pegawai memperoleh kesempatan yang sama sebagai sampel.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuraikan sebelumnya. Operasional variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian kongkrit dari setiap variabel tersebut sehingga dimensi, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Kemudian masing-masing indikator tersebut menjadi dasar untuk penyusunan butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Alasan pemilihan

indikator yang terdapat dalam tabel operasional variabel adalah penyesuaian dengan kondisi pada obyek penelitian supaya memperoleh hasil yang nyata sesuai dengan fenomena lapangan yang ada. Berdasarkan model hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara operasional variabel-variabel yang akan diuji pada penelitian adalah:

1. Variabel Bebas :

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge (2007:268-269) maka dimensi karakteristik pekerjaan terdiri dari :

- **Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*):** Sejauh mana pekerjaan membutuhkan beragam aktifitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- **Identitas tugas (*Task Identity*):** Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- **Signifikansi Tugas (*Task Significance*):** Sejauh mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- **Otonomi (*Autonomy*):** Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

- **Umpan balik (Job Feedback):** Sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

2. Variabel Terikat

Kepuasan kerja, yaitu mengacu pada Luthans (2006:243) dalam Fauzan (2012:57) dengan menggunakan indikator kepuasan kerja terhadap Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan dan Rekan sekerja.

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Karakteristik Pekerjaan (X)	aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari suatu pekerjaan. (Robbin, 2006:64)	Keanekaragaman Keterampilan (X1)	▪ pekerjaan membutuhkan beragam keterampilan dan bakat yang berbeda.	a. Tingkat keanekaragaman keterampilan. b. Tingkat keterampilan dan bakat yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan
		Identitas tugas (X2)	▪ pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.	a. Tingkat penyelesaian satu pekerjaan secara keseluruhan b. Tingkat keterlibatan dalam suatu pekerjaan dari awal sampai akhir.
		Signifikansi tugas (X3)	▪ pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.	a. Tingkat pengaruh pekerjaan terhadap orang lain dalam organisasi b. Tingkat dampak pekerjaan.

Tabel 3.2 (lanjutan)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
		Otonomi (X4)	<ul style="list-style-type: none"> pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. 	a. Tingkat kebebasan dalam bekerja b. Tingkat kemandirian dalam berpikir dan bertindak.
		Umpan Balik (X5) (Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Judge, 2007:268-269)	<ul style="list-style-type: none"> mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya. 	a. Tingkat penilaian hasil kerja. b. Tingkat informasi dari hasil pekerjaan.
Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2001:193)	Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Karir Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap Pekerjaan • Kepuasan terhadap Gaji • Kepuasan Terhadap Promosi Karir • Kepuasan terhadap atasan 	a. Kepuasan terhadap tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan. b. kepuasan terhadap pekerjaan lain. a. Kepuasan terhadap gaji yang diterima b. kepuasan terhadap banyaknya tunjangan yang diterima. a. Kepuasan terhadap promosi dalam organisasi. b. kepuasan terhadap dasar yang digunakan untuk promosi. a. Kepuasan terhadap dukungan atasan b. kepuasan terhadap motivasi atasan tempat saya bekerja.

Tabel 3.2 (lanjutan)

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
		Rekan kerja (Luthans dalam Fauzan , 2012)	•Kepuasan terhadap Rekan kerja	a. Kepuasan terhadap dukungan rekan kerja. b. kepuasan terhadap tanggung jawab rekan kerja.

E. Pengukuran Variabel Penelitian

Kinnear dalam Umar (2011:70) mengatakan bahwa skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, serta data yang diperoleh dari Skala Likert adalah berupa data interval. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan modifikasi skala Likert, dengan interval penilaian untuk setiap jawaban responden adalah 1 sampai dengan 5. Interval jawaban responden akan disesuaikan dengan pertanyaan yang diajukan. Skala pengukuran untuk variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja diukur melalui modifikasi skala Likert dengan point (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) Cukup Setuju, (4) setuju dan (5) sangat setuju. Sedangkan skala pengukuran variable kepuasan kerja diukur dengan modifikasi skala Likert dengan point (1) sangat tidak puas, (2) tidak puas, (3) cukup puas, (4) puas dan (5) sangat puas.

F. Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu tentang karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja pegawai. Tujuan utama dalam pembuatan kuesioner ini adalah :

- a. memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian
- b. memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin (Singarimbun, 1995).

2. Studi Dokumen

Yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai sejarah organisasi, status kepegawaian, jabatan fungsional dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3. Wawancara, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan komunikasi secara langsung kepada pimpinan maupun kelompok jabatan pelaksana mengenai hal-hal yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

G. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang diberikan pada responden berkaitan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pegawai.
2. Data sekunder, yaitu merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini dapat berupa sejarah organisasi, jumlah pegawai, lokasi, status kepegawaian, dan lain-lain.

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan Analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sugiyono, 2009), dimana syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid jika nilai $r > 0,3$.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Santoso, 2008:261).

I. Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini digunakan statistik inferensial. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun model regresi yang digunakan untuk mengestimasi Y adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan	:	Y	=	Kepuasan kerja pegawai
		β_0	=	Intersep atau konstanta
		$\beta_1 \dots \beta_5$	=	Koefisien regresi $X_1 \dots X_7$
		X_1	=	Keanekaragaman Keterampilan
		X_2	=	Identitas Tugas
		X_3	=	Signifikansi Tugas
		X_4	=	Otonomi
		X_5	=	Umpan Balik Pekerjaan
		E	=	Error terms

J. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Beberapa uji asumsi klasik berikut ini harus dipenuhi dalam menggunakan suatu model regresi, yaitu :

1. Uji Multikolinieritas

Model regresi dapat digunakan jika tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas, hal tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mencermati Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dalam model tidak terdapat gejala multikolinieritas (Santoso 2008).

Jika terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas, maka dapat diatasi dengan jalan mengeluarkan variabel bebas yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Gujarati 1995). Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas apabila korelasi variabel tersebut dengan nilai absolut residu adalah tidak nyata. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Sebaran normal merupakan sebuah pendekatan fungsi dari suatu kumpulan yang memiliki ciri khas, seperti : pengamatan yang paling banyak dijumpai memiliki nilai disekitas nilai tengah (mean), pengamatan yang sangat jauh (ke arah kanan atau kiri mean) berjumlah sedikit sekali, memiliki pola yang simetris.

Salah satu cara untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitas dibandingkan

tingkat signifikansi yang digunakan (0,05). Jika nilai probabilitas $> 0,05$ berarti data tersebar normal (Santoso 2008).

4. Uji Linearitas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

K. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk menguji model regresi linier berganda tersebut antara lain mencakup pengujian pengaruh secara parsial digunakan uji t (*t-test*) dan pengaruh secara simultan digunakan uji F (*F-test*) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian yang digunakan dan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh secara simultan (*F-test*) dengan $\alpha = 5\%$

- **Hipotesis :**

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 secara simultan terhadap variabel Y.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 secara simultan terhadap variabel Y.

- **Dasar pengambilan keputusan :**

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α :

Jika $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $p > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

2. Pengaruh secara parsial (*t-test*) dengan $\alpha = 5\%$

▪ Hipotesis :

$H_o : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i secara parsial terhadap variabel Y .

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_i secara parsial terhadap variabel Y .

▪ Dasar pengambilan keputusan :

Membandingkan nilai probabilitas dengan nilai α :

Jika $p < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $p > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengukuran besarnya persentase kebenaran uji regresi tersebut dapat dilihat melalui koefisien determinasi *adjusted* R^2 (koefisien determinan). Nilai R^2 (koefisien determinan) terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Semua perhitungan dalam pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dengan software statistik *SPSS 16.0 for Windows Vertion*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Geografis Lokasi Penelitian

Kabupaten Kapuas Hulu, secara astronomis berada pada $0,5^{\circ}$ Lintang Utara sampai $1,4^{\circ}$ Lintang Selatan dan $111,40^{\circ}$ sampai $114,10^{\circ}$ Bujur Timur dengan ibukota Putussibau. Sebelah Utara berbatasan dengan Serawak (Malaysia Timur), sebelah Barat dan Selatan berbatasan dengan Kabupaten Sintang dan Melawi, sementara sebelah Timur berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Timur dan Kalimantan Tengah. Kabupaten Kapuas Hulu memanjang dari arah Barat ke Timur, dengan jarak kurang lebih 240 Km dan melebar dari Utara ke Selatan dengan jarak kurang lebih 126,70 Km. Kabupaten Kapuas Hulu terletak diujung paling Timur Propinsi Kalimantan Barat, dengan jarak kurang lebih 657 Km melalui jalan darat, dan 842 Km melalui Sungai Kapuas. Waktu tempuh ke Pontianak kurang lebih empat puluh lima menit penerbangan menggunakan Pesawat Udara jenis ATR 42 Seri 300/F27 atau kurang lebih 16 jam dengan kendaraan darat.

Kabupaten Kapuas Hulu merupakan Kabupaten terluas kedua (setelah Kabupaten Ketapang) di Kalimantan Barat. Luas Kabupaten Kapuas Hulu seluruhnya adalah 29.842 km², setara dengan 20,33% dari luas Kalimantan Barat secara keseluruhan yang mencapai 146.807 km². Dari 25 kecamatan yang ada pada akhir tahun 2011, Kecamatan Hulu

Kapuas, Putussibau Utara dan Embaloh Hulu merupakan tiga kecamatan yang memiliki luas wilayah terbesar dengan luas masing-masing 5.279,85 km², 2.204,80 km² dan 3.457,6 km² atau setara dengan 17,69% , 17,44% dan 11,59% dari luas Kabupaten Kapuas Hulu. Sedangkan Kecamatan Putussibau Selatan dan Puring Kencana merupakan 2 kecamatan dengan luas wilayah terkecil dimana luas masing-masing wilayah kecamatan tersebut kurang dari 500 km² atau kurang dari 1,5% luas wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.

Jumlah penduduk di Kabupaten Kapuas Hulu menurut 2012 mencapai 227.424 jiwa yang menyebar di 25 kecamatan (Data BPS Kabupaten Kapuas Hulu). Dengan luas wilayah yang mencapai 29.842 km², Kapuas Hulu mempunyai kepadatan penduduk antara 8 - 9 jiwa/km². Hal ini berarti masih banyak sekali lahan kosong yang belum berpenghuni yang bisa dimanfaatkan terutama untuk sektor pertanian.

2. Gambaran Umum Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah Dinas Teknis yang dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan otonomi daerah dibidang pertanian tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan penyuluhan.

Sedangkan konsep Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu adalah “**Pembangunan Pertanian Berkelanjutan**”, yaitu pengelolaan sumberdaya yang berhasil untuk usaha sektor pertanian guna membantu kebutuhan yang senantiasa berubah sekaligus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan dan melestarikan sumberdaya alam.

Program utama pembangunan Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan di Kabupaten Kapuas Hulu sebagai berikut :

- Program Peningkatan Ketahanan Pangan
- Program Pengembangan Sistem dan Usaha Agribisnis
- Program Pengembangan Infrastruktur Pertanian dan
- Program Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat petani dan peternak.

a. **Visi dan Misi**

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu mengembangkan pola kegiatan pembangunan sektor pertanian yang berkesinambungan agar tidak tertinggal jauh dari daerah lain dengan melakukan perubahan kearah berbagai perbaikan secara bertahap, terencana dan sistematis yang berorientasi kepada akuntabilitas kinerja sesuai dengan visi dinas yaitu “**Terwujudnya Pertanian Dan Peternakan Yang Maju, Tangguh, Mandiri Dan Profesional**”.

Agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai dengan Visi yang ditetapkan, maka harus tetap memperhatikan masukan dari pihak yang berkepentingan dan memberikan peluang untuk perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas maka Misi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan dasar baik struktural maupun fungsional melalui pemberdayaan aparatur pertanian yang tangguh dan prima.
- 2) Meningkatkan dan mempertahankan stabilitas ketahanan pangan melalui pemanfaatan sumberdaya nabati dan hewani secara optimal.
- 3) Pengembangan sistem dan usaha agribisnis melalui pemberdayaan potensi agribisnis dengan menggali dan memanfaatkan berbagai sumberdaya lokal.
- 4) Pemberdayaan masyarakat petani, peternak, kelembagaan tani, kelompok Usaha Pelayanan Jasa Alat dan Mesin Pertanian (UPJA) dan kelembagaan ekonomi lainnya.
- 5) Pengembangan lembaga pendidikan formal SPP-SPMA Uncak Kapuas, Balai Penelitian dan Pengembangan (BPP) Kelansin dan Pengusaha Pelaku Bisnis.

- 6) Menerapkan sistem perencanaan pertanian yang komprehensif yang didasari konsep pembangunan pertanian yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

b. Struktur Organisasi

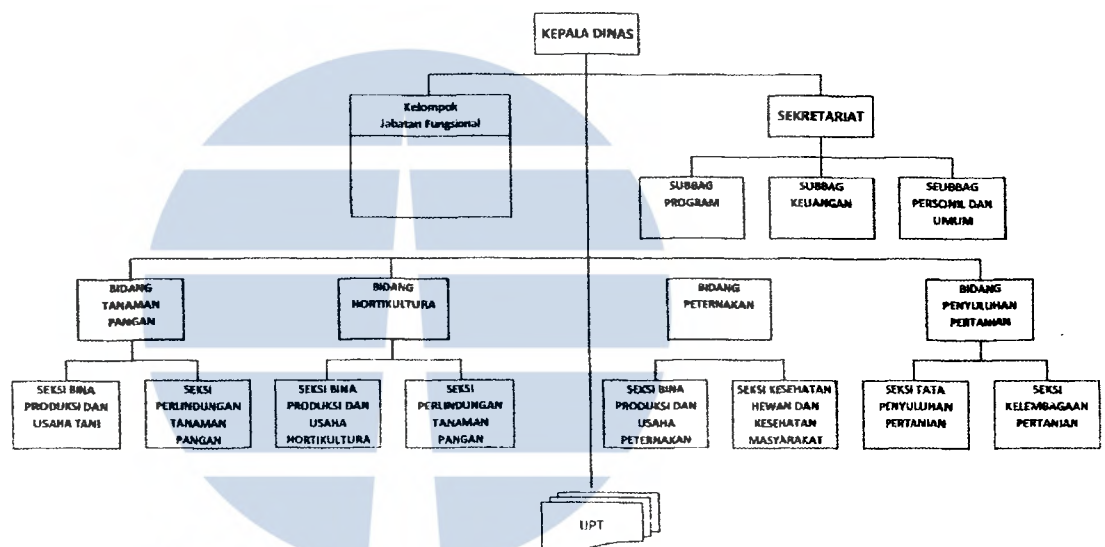
Struktur Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretariat
 - Sub Bagian Program
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian Personil dan Umum
- 3) Bidang Tanaman Pangan
 - Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
 - Seksi Perlindungan Tanaman
- 4) Bidang Hortikultura
 - Seksi Bina Produksi dan Usaha Tani
 - Seksi Perlindungan Tanaman Hortikultura
- 5) Bidang Peternakan
 - Seksi Bina Produksi dan Usaha Peternakan
 - Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner
- 6) Bidang Penyuluhan
 - Seksi Tata Penyuluhan Pertanian
 - Seksi Kelembagaan Pertanian
- 7) Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Pembibitan dan Pembibitan (BPP) Kelansin
- 8) Kelompok Jabatan Fungsional.

Berikut ini struktur organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu dapat digambarkan sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN PETERNAKAN
KABUPATEN KAPUAS HULU**

**Peraturan Bupati Kapuas Hulu
Nomor : 7 Tahun 2012
Tanggal : 13 Februari 2012**



Sumber: Data sekunder, dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2013

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Deskripsi data ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu, sebanyak 55 responden. Profil responden digambarkan

melalui jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan yang ditamatkan, dan masa kerja. Hasil penyebaran kuesionernya dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	74,55
2	Perempuan	14	25,45
Jumlah Responden		55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa komposisi pegawai responden Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu terdapat perbedaan yang cukup jauh berbeda antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan. Meskipun jumlah pegawai laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 41 orang atau 74,55%, namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas pekerjaan secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 tahun	11	20
2	26-30 tahun	23	41,82
3	31-35 tahun	13	23,64
4	36-40 tahun	8	14,55
Jumlah Responden		55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh informasi bahwa mayoritas responden adalah berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 41,82%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam katagori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam bekerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	S-2	4	7,27
2	S-1	34	61,82
3	Diploma	2	3,64
4	SLTA	12	21,82
5	SLTP	2	3,64
6	SD	1	1,82
Jumlah Responden		55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 34 orang atau 61,82% kemudian diikuti oleh lulusan SLTA sebanyak 12 orang atau 21,82%. Tingkat pendidikan yang baik diharapkan dapat berperan penting dalam meningkatkan komitmen pada pekerjaan dan instansi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 tahun	1	1,82
2	6-10 tahun	19	34,55
3	11-15 tahun	30	54,55
4	> 16 tahun	5	9,09
Jumlah Responden		55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden atau sebanyak 30 orang (54,55%) telah memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Responden yang telah cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja, hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai pengalaman lebih banyak tentang bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan pekerjaannya.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2009:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya $> 0,30$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya $<$

0,30 menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Tabel 4.5 berikut peneliti sajikan hasil uji validitas instrumen.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrument

Item Pertanyaan	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Sig. (0,05)	Validitas
Item 1	0,865	0,000	Valid
Item 2	0,903	0,000	Valid
Item 3	0,898	0,000	Valid
Item 4	0,853	0,000	Valid
Item 5	0,904	0,000	Valid
Item 6	0,851	0,000	Valid
Item 7	0,934	0,000	Valid
Item 8	0,955	0,000	Valid
Item 9	0,866	0,000	Valid
Item 10	0,896	0,000	Valid
Item 11	0,548	0,000	Valid
Item 12	0,634	0,000	Valid
Item 13	0,715	0,000	Valid
Item 14	0,724	0,000	Valid
Item 15	0,612	0,000	Valid
Item 16	0,594	0,000	Valid
Item 17	0,479	0,000	Valid
Item 18	0,702	0,000	Valid
Item 19	0,588	0,000	Valid
Item 20	0,623	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Berdasarkan hasil output SPSS atau pada Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa hasil uji validitas instrumen menunjukkan nilai *Pearson Corelation* di atas 0,30. Hal ini bermakna bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan *internal consistency reliability* dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (α), hal ini sesuai dengan tujuan test yang bermaksud menguji konsistensi item-item dalam instrumen penelitian.

Untuk menghitungnya, penulis menggunakan bantuan *software SPSS 16.00 for Windows*. Setelah uji validasi dan reliabilitas dilakukan, dan diperoleh hasil data yang bersifat *valid* dan *reliabel*, maka analisis statistik lebih lanjut dapat dilakukan untuk memperoleh kesimpulan akhir dengan resiko kesalahan kecil dan dapat dipertanggung jawabkan. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.717	Reliabel
X2	0.691	Reliabel
X3	0.696	Reliabel
X4	0.871	Reliabel
X5	0.709	Reliabel
Y	0.822	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang tampak pada Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa variabel bebas maupun terikat

masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, dengan demikian semua item pertanyaan adalah reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang dikemukakan dalam modul ini antara lain: uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.803	1.245
X2	.535	1.871
X3	.608	1.645
X4	.954	1.048
X5	.516	1.939

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas terhadap variable terikat tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan **Homokedastisitas**. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut **Heteroskedastisitas**.

Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Gujarati 1995). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Unstanda rdized Residual
Spearman's X1 rho	Correlation Coefficient	1.000	.332*	.403**	-.192	.295*	-.012
	Sig. (2-tailed)		.013	.002	.161	.029	.929
	N	55	55	55	55	55	55
X2	Correlation Coefficient	.332*	1.000	.506**	-.094	.643**	-.054
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.496	.000	.694
	N	55	55	55	55	55	55
X3	Correlation Coefficient	.403**	.506**	1.000	-.116	.481**	.000
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.399	.000	.998
	N	55	55	55	55	55	55
X4	Correlation Coefficient	-.192	-.094	-.116	1.000	-.093	.022
	Sig. (2-tailed)	.161	.496	.399		.502	.873
	N	55	55	55	55	55	55
X5	Correlation Coefficient	.295*	.643**	.481**	-.093	1.000	-.005
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.502		.972
	N	55	55	55	55	55	55
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.012	-.054	.000	.022	-.005	1.000
	Sig. (2-tailed)	.929	.694	.998	.873	.972	
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Pada Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa, nilai Jadi dapat disimpulkan bahwa probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), sehingga model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk mengetahui, apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Bila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32728089
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.077
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.815
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Dari Tabel 4.9. dapat dilihat bahwa signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* untuk seluruh variabel lebih besar dari (0,05) yaitu 0,521. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59). Tabel 4.10 berikut peneliti sajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	11.668	.001
Y * X2	14.478	.000
Y * X3	25.842	.000
Y * X4	18.266	.001
Y * X5	27.267	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Dari Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* seluruhnya kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

E. Uji Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini akan diestimasi dan diuji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 16.0 diperoleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Estimasi Model Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.618	.345		4.686	.000		
X1	.120	.057	.243	2.120	.039	.803	1.245
X2	.023	.083	.039	.275	.784	.535	1.871
X3	.220	.102	.283	2.150	.037	.608	1.645
X4	.079	.049	.168	1.601	.116	.954	1.048
X5	.206	.088	.335	2.340	.023	.516	1.939

Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada Tabel 4.11 maka dapat dibentuk model prediksi variabel karakteristik pekerjaan yang meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

$$Y = 1,618 + 0,120X1 + 0,023X2 + 0,220X3 + 0,079X4 + 0,206X5$$

1. Uji Signifikan Simultan/Bersama-sama (Uji - F)

Uji - F dapat menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $(df) = (n - k), (k - 1)$, dengan kriteria uji:

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 seperti terlihat pada Tabel 4.12 dibawah ini atau pada tabel ANOVA lampiran output SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.400	5	1.080	9.150	.000 ^a
Residual	5.784	49	.118		
Total	11.184	54			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2013

Pada Tabel 4.12 diatas nilai $F_{hitung} = 9,150$ pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, dengan nilai signifikan $= 0.000 < \text{tingkat kesalahan} \leq 5\%$.

Derajat kebebasan (df) = (k - 1), (n - k), = (5 - 1), (55 - 5)

Pada derajat kebebasan = (4 ; 50) nilai $0,05 (4 ; 50) = 2,557$

Berdasarkan kriteria uji hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ $9,150 > 2,557$, maka H_0 diterima. Artinya keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) sebagai variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial/individu seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melakukan uji - t menggunakan tabel *Coeffisient* pada hasil output SPSS yang tampak pada Tabel 4.11 diatas.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan model hipotesis untuk H_0 dan H_a
- b. Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan.
- c. Menentukan kriteria pengambilan keputusan
- d. Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0
- e. Kesimpulan

Kriteria pengambilan keputusan, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. t tabel diperoleh dengan :

derajat bebas = $n - k$

n = Jumlah sampel, yaitu 55

k = Jumlah variabel yang digunakan, $k = 5$

derajat bebas = $n - k = 55 - 5 = 50$

Uji - t yang digunakan adalah uji satu sisi maka t_{tabel} (0,05 : 50) adalah 1,676

Dari Tabel 4.11 atau Tabel *coefficient* pada lampiran dapat dilihat :

- a. Variabel keanekaragaman keterampilan (X_1), t_{hitung} 2,120 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,120 > 1.676$ dan nilai signifikansinya adalah $0,039 < 0,05$ Maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel keanekaragaman keterampilan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

- b. Variabel identitas tugas (X_2), t_{hitung} 0,275 karena $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,275 < 1.676$ dan nilai signifikansinya adalah $0,784 > 0,05$, Maka H_0 diterima, artinya secara parsial variabel identitas tugas (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
- c. Variabel signifikansi tugas (X_3), t_{hitung} 2,150 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,150 > 1.676$ dan nilai signifikansinya adalah $0,037 < 0,05$, Maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel signifikansi tugas (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
- d. Variabel otonomi (X_4), t_{hitung} 1,601 karena $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,601 < 1.676$ dan nilai signifikansinya adalah $0,116 > 0,05$, Maka H_0 diterima, artinya secara parsial variabel otonomi (X_4) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
- e. Variabel umpan balik (X_5), t_{hitung} 2,340 karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,340 > 1.676$ dan nilai signifikansinya adalah $0,023 < 0,05$, Maka H_0 ditolak, artinya secara parsial variabel umpan balik (X_5) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

Dari data hasil penelitian diperoleh bahwa variabel keragaman keterampilan (X_1), signifikansi tugas (X_3) dan variabel umpan balik (X_5)

yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial maka akan dilakukan pengujian terhadap persamaan garis regresi tersebut melalui hipotesis penelitian. Pengaruh keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) dari analisis regresi. Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan proporsi atau presentase variasi total variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama. Hasil estimasi dengan menggunakan SPSS versi 16.0 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.430	.34357

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil *model summary* menunjukkan nilai $R^2 = 0.483$. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 48,3% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas,

otonomi, dan umpan balik pekerjaan, sedangkan sisanya merupakan pengaruh faktor variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, karakteristik organisasi, motivasi dan lain-lain.

F. Pembahasan

Menurut Robbins dan Judge (2007:271) pekerjaan yang mempunyai elemen-elemen intrinsik seperti: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik akan lebih memberikan kepuasan kerja dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak memiliki karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja. Apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan melalui pekerjaannya.

Secara simultan keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat. Sedangkan secara parsial umpan balik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap

kepuasan kerja pegawai, ini berarti pegawai memperoleh sejumlah informasi yang diterima mengenai seberapa baik atau seberapa jelek hasil kerjanya.

Berbagai penelitian juga telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat keanekaragaman keterampilan akan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan merasa puas (Siagian, 2012:295).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Fauzan (2012) yang membuktikan bahwa variabel dalam karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi terdapat perbedaan pada pengaruh variabel otonomi, dalam penelitian ini justru bertentangan dengan penelitian Fauzan (2012) yang mana variabel otonomi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Akbar (2009), penelitian tersebut menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel

karakteristik organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Hasil penelitian Firman (2011) juga didukung oleh penelitian ini, yang membuktikan bahwa kejelasan tugas, penggunaan keahlian dan signifikansi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Payakumbuh. Penelitian ini gagal membuktikan bahwa kepuasan upah dan promosi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Panudju (2003), hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan yaitu otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian Fauzan (2012), penelitian ini menentang hasil penelitian Panudju (2003) khususnya pada variabel otonomi yang dinilai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pihak instansi perlu memperhatikan variabel kesesuaian otonomi yang diberikan kepada pegawai jika ingin memperoleh kepuasan kerja yang tinggi pegawai dengan kata lain kreatifitas pegawai jangan dibatasi dalam proses pelaksanaan tugas atau menyelesaikan pekerjaannya, walaupun berbagai aturan sudah ditetapkan, namun pegawai perlu kreatifitas sendiri dalam melaksanakan tugas. Pegawai ingin mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga instansi jangan terlalu membatasi kreatifitas dan kemandirian pegawai, karena akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Firmansah dan Santy (2011), hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan besarnya nilai Koefisien Determinan sebesar 0,483 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan (keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebesar 48,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Hasil uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan (keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik pekerjaan) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Dari hasil uji secara Parsial dapat disimpulkan bahwa variabel keanekaragaman keterampilan, signifikansi tugas dan variabel umpan balik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi

kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu adalah variabel umpan balik pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disarankan, antara lain:

1. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai, manajemen Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan manajemen dinas dengan mengambil alternatif jangka waktu triwulan, kuartal, ataupun semester, dengan demikian manajemen akan mampu dengan cepat mengantisipasi maupun memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab menurunnya kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Variabel keanekaragaman keterampilan, signifikansi tugas dan variabel umpan balik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu. Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu perlu lebih memberikan tugas-tugas serupa yang dilakukan setiap hari dalam pekerjaan, juga memberikan pekerjaan yang mempunyai dampak yang penting bagi bagian lain dan kehidupan orang lain. Selain itu manajemen Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten

Kapuas Hulu, khususnya para pemimpin, juga perlu lebih memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan. Hal ini dapat berupa bimbingan, petunjuk, pengarahan, perhatian, tanggapan dan mungkin juga pujian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan. Melakukan mutasi internal di kantor dapat juga dipertimbangkan oleh manajemen untuk menghilangkan rasa jenuh pegawai terhadap pekerjaannya dan memberikan penyegaran kepada pegawainya.

3. Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang menjadi sumber kepuasan kerja, serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Beberapa aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti supervisi, prosedur dan kebijakan organisasi, keamanan kerja, hubungan dengan teman sekerja, kondisi kerja, perkembangan individu, dan lainnya. Melakukan penelitian dengan variabel yang sama, namun dengan alat analisis yang berbeda, misalnya menggunakan *path analysis*, untuk mencari pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel dalam penelitian ini secara lebih rinci, atau dengan menambah variabel lain, sehingga hasil analisisnya menjadi lebih sempurna. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang sama, namun untuk mencari perbedaan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tingkat pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi (2009). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta Di Propinsi Sulawesi Selatan*. Vol. 6 No. 2: 183 – 192
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta.
- Fauzan, Rizky. (2012). *Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta kinerja Karyawan PT. Bank Kalbar*. Disertasi doktoral yang tidak dipublikasikan. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Fauzan, Rizky. (2012). *The Influence of Compensations and Job Characteristics on Job Satisfaction Research Study on Administrative Staff of Tanjungpura University Pontianak*. Jurnal EKSOS Volume 8, Nomor 2, hal 128 - 143
- Firman. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemkot Payakumbuh*. Tingkap, Vol. Vii No. 2.
- Frimansah, Moh. Irsan dan Santy, Raeny Dwi (2011) *Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi*. Majalah Ilmiah Unikom Vol. 6, No.2.
- Gujarati, Damodar N. (1995). *Basic Econometric*. Third Edition, McGraw-Hill International Edition, Economic Series, New York.
- Hadi, Rabia and Adil, Adnan. (2010). *Job Characteristics as Predictors of Work Motivation and Job Satisfaction of Bank Employees*. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.36, No.2, 294-299.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Liu, Sheng Wen, Norcio, Ralph dan Tu, Jung Tsung (2009). *The Differences in Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Taiwanese Expatriates Working in Mainland China*. International Journal of Business and Management. Vol. 4, No. 11. November 2009.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Narti, Ni Ketut, dkk (2013). *Faktor Kompensasi Suasana Organisasi Kepemimpinan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kasmil Kosmos Bali*. Forum Manajemen, Vol. 11, No. 1.
- Panudju, Agung. (2004). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 1. No. 2.
- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 7 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ketujuh, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior, Seventh Edition, Prentice Hall*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Alih bahasa Pujaatmaka dan Hadyana, Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins. S dan Judge. T. A (2007). *Perilaku Organisasi :Organizational Behavior*. Edisi kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A (2009). *Organizational Bahavior*. 13th Edition, Pearson Education Ltd, London. Prentice Hall.
- Santoso, S. (2008). *SPSS Mengolah Data Secara Profesional*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (1995) *Metode Penelitian Survei*. Cetakan kedua, LP3ES, Jakarta.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Case and Consequences*. Sage Publication, California.

- Silverthorne, Colin. (2004). *The impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan*. The Leadership & Organization Development Journal Vol. 25 No. 7.
- Situmorang, Syafizal Helmi, dkk (2008). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press. Medan
- Subyantoro, Arief. (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 11-19.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi kesebelas, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2009) *Metodologi Peneliiian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga, Gramedia Pustaka utama, Jakarta.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua, PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk dapat membantu saya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner ini, yang saya gunakan sebagai data dari penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu”**. Seluruh jawaban yang telah Bapak/ibu/Saudara/i isi, akan saya gunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan penelitian saya. Atas bantuan Bapak/ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

SUMARNIK

I. Karakteristik Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

kuesioner berikut memuat beberapa pertanyaan. Silahkan anda tunjukkan seberapa besar tingkat kesetujuan/ketidaksetujuan anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang anda pilih. Kerahasiaan identitas bapak/ibu/saudara/i dijamin sehingga dimohon untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya sesuai dengan pertanyaan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran anda. Selamat mengisi kuesioner ini.

Pilihan jawaban yang tersedia:

Sangat Setuju	=	SS	Sangat Puas	=	SP
Setuju	=	S	Puas	=	P
Cukup Setuju	=	CS	Cukup Puas	=	CP
Tidak Setuju	=	TS	Tidak Puas	=	TP
Sangat Tidak Setuju	=	STS	Sangat Tidak Puas	=	STP

III. Daftar Pernyataan

1. Karakteristik Pekerjaan		SS	S	CS	TS	STS
Keanekaragaman Keterampilan						
1	Dalam pekerjaan anda banyak melakukan kegiatan yang beragam.					
2	Anda mempunyai banyak tugas-tugas serupa yang anda lakukan setiap hari dalam pekerjaan.					
Identitas Tugas		SS	S	CS	TS	STS
1	Anda mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan satu pekerjaan secara keseluruhan					
2	Anda terlibat dalam suatu pekerjaan dari awal sampai akhir.					

Signifikansi Tugas		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan anda sangat mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam organisasi.					
2	Pekerjaan anda mempunyai dampak yang penting bagi bagian lain dan kehidupan orang lain.					
Otonomi		SS	S	CS	TS	STS
1	Anda diberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan cara anda sendiri.					
2	Anda diberikan kesempatan untuk mandiri dalam berpikir dan bertindak.					
Umpan Balik		SS	S	CS	TS	STS
1	Anda mendapatkan informasi yang jelas mengenai penilaian hasil kerja anda.					
2	Anda mengetahui seberapa baik anda melakukan pekerjaan anda.					
2. Kepuasan Kerja		SP	P	CP	TP	STP
Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Seberapa puas anda dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan anda.					
2	Seberapa puas anda apabila anda mengerjakan pekerjaan yang lain.					
Gaji		SP	P	CP	TP	STP
1	Seberapa puas anda dengan gaji yang diterima mengingat tanggung jawab yang dipikul.					
2	Seberapa puas anda dengan tunjangan yang diterima.					
Kesempatan Promosi		SP	P	CP	TP	STP
1	Seberapa puas anda dengan promosi dalam organisasi.					
2	Seberapa puas anda dengan dasar yang digunakan untuk promosi.					
Pengawasan		SP	P	CP	TP	STP
1	Seberapa puas anda dengan dukungan atasan kepada anda.					
2	Seberapa puas anda dengan motivasi atasan tempat anda bekerja.					

Rekan Sekerja		SP	P	CP	TP	STP
1	Seberapa puas anda dengan dukungan rekan kerja.					
2	Seberapa puas anda dengan tanggung jawab rekan kerja.					



Lampiran 2. Tabulasi Data

No	X1			X2			X3			X4			X5			Y																	
	I	2	R	3	4	R	5	6	R	7	8	R	9	10	R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	R							
1	2	4	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4.00		
2	4	5	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4	3	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.40		
3	4	5	4.50	4.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	4	4.00	4.00	4.00	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4.50		
4	4	5	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	5	4	4.50	4.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.20		
5	4	5	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	4	4.00	4.00	4.00	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4.10		
6	3	4	3.50	3.50	5	5	5.00	5.00	5	4	4.50	4.50	4	3	3.50	3.50	5	5	5.00	5.00	5.00	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.60		
7	3	4	3.50	3.50	4	4	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3.30		
8	2	3	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	4	4	4.00	4.00	4.00	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3.50		
9	5	4	4.50	4.50	5	3	4.00	4.00	4	4	4.00	4.00	3	2	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	4.50	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4.70		
10	4	3	3.50	3.50	3	4	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	2	1	1.50	1.50	3	3	3.00	3.00	3.00	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.20		
11	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	3.00	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
12	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	3.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90		
13	5	4	4.50	4.50	5	4	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4	3	3.50	3.50	5	5	5.00	5.00	5.00	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4.40		
14	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3.30		
15	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	5	4	4.50	4.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.10		
16	5	4	4.50	4.50	5	3	4.00	4.00	4	4	4.00	4.00	3	2	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	4.50	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4.10	
17	5	4	4.50	4.50	5	3	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	4	2	3.00	3.00	3.00	3	2	3	4	4	4	3	5	4	4	3.60	
18	5	4	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4	3	3.50	3.50	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90	
19	5	4	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4	4	4.00	4.00	2	1	1.50	1.50	4	4	4.00	4.00	4.00	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3.90	
20	4	3	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3.10	
21	2	1	1.50	1.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	3.00	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	
22	4	3	3.50	3.50	5	5	5.00	5.00	3	3	3.00	3.00	1	1	1.00	1.00	4	3	3.50	3.50	3.50	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4.10	
23	5	4	4.50	4.50	5	3	4.00	4.00	5	4	4.50	4.50	3	4	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	3.50	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4.00	
24	5	4	4.50	4.50	5	3	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	4	5	4.50	4.50	4	2	3.00	3.00	3.00	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3.60	
25	4	3	3.50	3.50	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	4	5	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4.00	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4.30	
26	3	2	2.50	2.50	4	4	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	3	4	3.50	3.50	5	4	4.50	4.50	4.50	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3.80	
27	4	3	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	5	5	5.00	5.00	4	4	4.00	4.00	4.00	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3.80	
28	4	3	3.50	3.50	5	3	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	3	4	3.50	3.50	3	2	2.50	2.50	2.50	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3.60	
29	3	2	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	4	4	4.00	4.00	4	5	4.50	4.50	5	5	5.00	5.00	5.00	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.70	
30	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	4	4	4.00	4.00	3	4	3.50	3.50	5	4	4.50	4.50	4.50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.30	
31	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2	3	2.50	2.50	5	5	5.00	5.00	3	2	2.50	2.50	2.50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80	
32	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	3	4	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	3	2	2.50	2.50	2.50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.90	
33	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2	3	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2.50	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3.70	
34	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2	2	2.00	2.00	4	3	3.50	3.50	3	2	2.50	2.50	2.50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.70
35	5	3	4.00	4.00	3	2	2.50	2.50	2	3	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	2	2	2.00	2.00	2.00	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3.90	
36	3	1	2.00	2.00	3	2	2.50	2.50	2	4	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	3.00	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3.80	
37	3	1	2.00	2.00	2	3	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	3	2	2.50	2.50	2.50	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3.70
38	5	3	4.00	4.00	2	2	2.00	2.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2.50	2	3	4	3	4	5	4	3	5	2	3.50	
39	5	3	4.00	4.00	2	3	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	3.00	2	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3.70	
40	3	1	2.00	2.00	3	3	3.00	3.00	2	3	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	3	2	2.50	2.50	2.50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80
41	5	3	4.00	4.00	2	3	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	2	1	1.50	1.50	3	4	3.50	3.50	3.50	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3.50	
42	5	3	4.00	4.00	3	2	2.50	2.50	2	2	2.00	2.00	3	2	2.50	2.50	3	4	3.50	3.50	3.50	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3.60	
43	5	3	4.00	4.00	2	2	2.00	2.00	3	5	4.00	4.00	5	4	4.50	4.50	3	3	3.00	3.00	3.00	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4.00	
44	4	2	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	2	3	2.50	2.50	5	4	4.50	4.50	3	4	3.50	3.50	3.50	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3.60	
45	5	3	4.00	4.00	4	2	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	4	3	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	3.00	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3.90	
46	4	2	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	3	3	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	2	2	2.00	2.00	2.00	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3.30	
47	3	1	2.00	2.00	3	4	3.50	3.50	3	3	3.00	3.00	4	3	3.50	3.50	3	1	1.50	1.50	1.50	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3.50	
48	3	1	2.00	2.00	3	3	3.00	3.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	4	4.00	4.00	4.00	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3.70	
49	5	3	4.00	4.00	3	3	3.00	3.00	3	2	2.50	2.50	4	3	3.50	3.50	3	4	3.50	3.50	3.50	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.70	
50	3	2	2.50	2.50	3	2	2.50	2.50	2	2	2.00	2.00	5	4	4.50	4.50	3	5	4.00	4.00	4.00	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3.50	
51	3	2	2.50	2.50	3																												

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas)**Correlations****Correlations**

		Item1	Item2	X1
Item1	Pearson Correlation	1	.566**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Item2	Pearson Correlation	.566**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X1	Pearson Correlation	.865**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	2

Correlations**Correlations**

		Item3	Item4	X2
Item3	Pearson Correlation	1	.536**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Item4	Pearson Correlation	.536**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.898**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	2

Correlations**Correlations**

		Item5	Item6	X3
Item5	Pearson Correlation	1	.544**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Item6	Pearson Correlation	.544**	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.904**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	2

Correlations**Correlations**

		Item7	Item8	X4
Item7	Pearson Correlation	1	.786**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Item8	Pearson Correlation	.786**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.934**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	2

Correlations**Correlations**

		Item9	Item10	X5
Item9	Pearson Correlation	1	.553**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Item10	Pearson Correlation	.553**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.866**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	2

Correlations

Correlations

	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Y	
Item11	Pearson Correlation	1	.580**	.348**	.443**	.127	-.010	-.054	.224	.120	.464**	.548**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.001	.357	.940	.696	.099	.383	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item12	Pearson Correlation	.580**	1	.389**	.401**	.178	.120	.163	.311*	.333**	.367**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.002	.193	.383	.234	.021	.013	.006	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item13	Pearson Correlation	.348**	.389**	1	.462**	.649**	.399**	.409**	.282**	.272**	.261	.715**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003		.000	.000	.003	.002	.037	.045	.055	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item14	Pearson Correlation	.443**	.401**	.462**	1	.390**	.391**	.215	.532**	.332**	.360**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.003	.003	.116	.000	.013	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item15	Pearson Correlation	.127	.178	.649**	.390**	1	.435**	.395**	.348**	.231	.132	.612**
	Sig. (2-tailed)	.357	.193	.000	.003		.001	.003	.009	.090	.336	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item16	Pearson Correlation	-.010	.120	.399**	.391**	.435**	1	.449**	.460**	.444**	.186	.594**
	Sig. (2-tailed)	.940	.383	.003	.003	.001		.001	.000	.001	.174	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item17	Pearson Correlation	-.054	.163	.409**	.215	.395**	.449**	1	.239	.231	.079	.479**
	Sig. (2-tailed)	.696	.234	.002	.116	.003	.001		.079	.090	.568	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item18	Pearson Correlation	.224	.311*	.282**	.532**	.348**	.460**	.239	1	.427**	.562**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.099	.021	.037	.000	.009	.000	.079		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item19	Pearson Correlation	.120	.333**	.272**	.332**	.231	.444**	.231	.427**	1	.306**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.383	.013	.045	.013	.090	.001	.090	.001		.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item20	Pearson Correlation	.464**	.367**	.261	.360**	.132	.186	.079	.562**	.306**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.055	.007	.336	.174	.568	.000	.023		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.548**	.634**	.715**	.724**	.612**	.594**	.479**	.702**	.588**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Nonparametric Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Unstandardized Residual
Spearman's rho X1	Correlation Coefficient	1.000	.332*	.403**	-.192	.295*	-.012
	Sig. (2-tailed)	.	.013	.002	.161	.029	.929
	N	55	55	55	55	55	55
X2	Correlation Coefficient	.332*	1.000	.506**	-.094	.643**	-.054
	Sig. (2-tailed)	.013	.	.000	.496	.000	.694
	N	55	55	55	55	55	55
X3	Correlation Coefficient	.403**	.506**	1.000	-.116	.481**	.000
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.	.399	.000	.998
	N	55	55	55	55	55	55
X4	Correlation Coefficient	-.192	-.094	-.116	1.000	-.093	.022
	Sig. (2-tailed)	.161	.496	.399	.	.502	.873
	N	55	55	55	55	55	55
X5	Correlation Coefficient	.295*	.643**	.481**	-.093	1.000	-.005
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.502	.	.972
	N	55	55	55	55	55	55
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.012	-.054	.000	.022	-.005	1.000
	Sig. (2-tailed)	.929	.694	.998	.873	.972	.
	N	55	55	55	55	55	55

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

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

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32728089
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.077
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.815
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

a. Test distribution is Normal.

Means

Y * X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2.907	6	.485	2.810	.020
		Linearity	2.012	1	2.012	11.668	.001
		Deviation from Linearity	.895	5	.179	1.038	.406
	Within Groups		8.277	48	.172		
	Total		11.184	54			

Y * X2

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	3.651	6	.608	3.877	.003
Linearity	2.272	1	2.272	14.478	.000
Deviation from Linearity	1.379	5	.276	1.757	.140
Within Groups	7.533	48	.157		
Total	11.184	54			

Y * X3

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	4.368	5	.874	6.281	.000
Linearity	3.595	1	3.595	25.842	.000
Deviation from Linearity	.774	4	.193	1.390	.251
Within Groups	6.816	49	.139		
Total	11.184	54			

Y * X4

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X4 Between Groups (Combined)	1.386	6	.231	1.132	.358
Linearity	.054	1	.054	18.266	.001
Deviation from Linearity	1.332	5	.266	1.305	.278
Within Groups	9.798	48	.204		
Total	11.184	54			

Y * X5

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X5 Between Groups (Combined)	4.842	6	.807	6.108	.000
Linearity	3.603	1	3.603	27.267	.000
Deviation from Linearity	1.240	5	.248	1.877	.116
Within Groups	6.342	48	.132		
Total	11.184	54			

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X4, X1, X3, X2 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.430	.34357

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.400	5	1.080	9.150	.000 ^a
	Residual	5.784	49	.118		
	Total	11.184	54			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.618	.345		4.686	.000		
X1	.120	.057	.243	2.120	.039	.803	1.245
X2	.023	.083	.039	.275	.784	.535	1.871
X3	.220	.102	.283	2.150	.037	.608	1.645
X4	.079	.049	.168	1.601	.116	.954	1.048
X5	.206	.088	.335	2.340	.023	.516	1.939

a. Dependent Variable: Y