

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT HINDOLI MILL  
MUKUT DESA PENUGUAN KECAMATAN PULAU  
RIMAU KABUPATEN BANYUASIN)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ARBI ARMADI**

**NPM : 1304300106**

**Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN  
(STUDI KASUS: PT. HINDOLI MILL MUKUT DESA PENUGUAN  
KECAMATAN PULAU RIMAU KABUPATEN BANYUASIN)

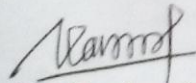
SKRIPSI

Oleh:

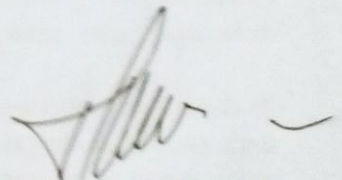
ARBI ARMADI  
1304300106  
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata I (S1) Pada Fakultas  
Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing



Mailina Harahap, S.P., M.Si.  
Ketua



Syahri Syawal Harahap, S.P., M.Si.  
Anggota



Tanggal Lulus: 18-10-2018

## PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Arbi Armadi  
NPM : 1304300106

Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT HINDOLI MILL  
MUKUT DESA PENUGUAN KECAMATAN PULAU  
RIMAU KABUPATEN BANYUASIN)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Hindoli Mill Mukut Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin) adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemagaran asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapu.

Medan, 27-11-2018

Yang Menyatakan



Arbi Armadi

## RINGKASAN

**Arbi Armadi (1304300106)** Program Studi Agribisnis. Judul skripsi **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan” Studi Kasus di PT. Hindoli Mill Mukut Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin**. Penyusunan skripsi ini dibimbing oleh Ibu Mailina Harahap,S.P.,M.Si selaku ketua kkomisi pembimbing dan Bapak Syahri Syawal Harahap,S.P.,M.Si selaku anggota komisi pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di daerah penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Propotional Random Sampel dimana populasi sebanyak 118 dengan sampel sebanyak 30 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis sebaran bobot untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini faktor-faktor seperti gaji(X1), lingkungan kerja(X2), promosi jabatan(X3), jenis pekerjaan(X4), dan bonus(X5) secara serempak mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uji parsial X1 dan X2 berpengaruh signifikan atau nyata terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan X3, X4, dan X5 tidak berpengaruh signifikan atau tidak nyata terhadap kepuasan kerja (Y).

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Gaji, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Jenis Pekerjaan, Bonus.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Arbi Armadi dilahirkan di Aek Batu pada tanggal 12 oktober 1994.

Penulis merupakan anak ke dua dari Bapak Supriadi dan Ibu Kartini. Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2001 masuk Sekolah Dasar Negeri Teluk Kemang. Di Kecamatan Sungai Lilin, dan Lulus pada tahun 2006.
2. Tahun 2006 masuk Madrasah Tsanawiyah Al-Hijriyah di Kecamatan Sungai Lilin, dan lulus pada tahun 2009.
3. Tahun 2009 masuk Sekolah Menengah Atas di SMA Yayasan Sungai Lilin di Kecamatan Sungai Lilin, dan lulus pada tahun 2012
4. Tahun 2013 menempuh pendidikan di Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
5. Tahun 2016 mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. PD Paya Pinang Group Kebun Laut Tador.
6. Tahun 2017 melaksanakan penelitian dengan judul skripsi “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (studi kasus: PT. Hindoli, Mill Mukut di Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin)”.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Adapun judul Skripsi Penelitian ini adalah **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan** Penelitian dilakukan di PT. Hindoli Mill Mukut Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan pada penulisan skripsi nantinya.

Medan, Oktober

2018

Arbi Armadi  
1304300106

## UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, karunia, taufik dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sanjungkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa umat manusia menuju jalan kebaikan.

Penulis melakukan penyusunan skripsi yang diberi judul “**faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**” ini sebagai salah satu syarat atau langkah awal untuk penyusunan skripsi dan memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis berharap karya tulis ini bermanfaat bagi para pembaca dan masyarakat khususnya di lokasi penelitian.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan partisipasi yang telah diberikan kepada penulis:

1. Ucapan terima kasih disampaikan kepada orangtua penulis yang telah mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tiada henti, perhatian, dukungan moril dan materil serta nasehat yang tidak ternilai harganya bagi penulis..
2. Ibu Mailina Harahap,S.P.,M.Si dan Bapak Syahri Syawal,S.P.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
3. Ibu Ir. Asritanarni Munar,M.P selaku Dekan Fakultas Pertanian.

4. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si, selaku Ketua Program Studi Agribisnis.
5. Seluruh dosen Agribisnis Fakultas Pertanian yang telah memberikan masukan-masukan dan ilmunya kepada penulis.
6. Teman seperjuangan Agribisnis angkatan 2013 yang selalu semangat semoga kebersamaan kita akan menjadi kenangan yang akan selalu diingat.

Akhirnya hanya kepada Allah semuanya saya serahkan. Keberhasilan seseorang tidak akan berarti tanpa adanya proses dari kesalahan yang telah diperbuat, karena manusia adalah tempatnya untuk berbuat salah dan semua kebaikan merupakan anugerah dari Allah SWT. Semoga masih ada kesempatan penulis untuk membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dan semoga amal kebaikan mereka diterima oleh Allah SWT. Amin.

Medan, Oktober 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman	
RINGKASAN .....	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan masalah.....	3
Tujuan Penelitian.....	4
Kegunaan Penelitian.....	4
TINJAUAN PUSTAKA .....	5
Pengertian Kepuasan Kerja.....	5
Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	6
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	7
Pengukuran Kepuasan Kerja.....	10
Penelitian Terdahulu .....	11
Kerangka Pemikiran.....	12
METODE PENELITIAN.....	17
Metode Penentuan Lokasi.....	17
Metode Penarikan Sampel .....	17
Metode Pengumpulan Data.....	18
Metode Analisis Data.....	19
Defenisi Batasan Operasional .....	23
DESKRIPSI DAN GAMBARAN DAERAH PENELITIAN .....	25

Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	25
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	25
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	26
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	26
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
Uji Validitas Variabel Gaji.....	27
Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	27
Uji Validitas Promosi Jabatan .....	28
Uji Validitas Jenis Pekerjaan.....	28
Uji Validitas Bonus .....	28
Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel .....	29
Uji Regresi Linier Berganda .....	29
Sebaran Persepsi Responden Terhadap Gaji.....	32
Sebaran Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja..	34
Sebaran Persepsi Responden Terhadap Promosi Jabatan ....	35
Sebaran persepsi responden terhadap jenis pekerjaan.....	36
Sebaran Persepsi Responden Terhadap Bonus.....	38
KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
Kesimpulan .....	41
Saran .....	42
DAFTAR PUSTAKA .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
1.	Gambar Skema Kerangka Pemikiran.....	13

## DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Halaman
1.	Persentase bobot indikator variabel.....	20
2.	Instrumen Kepuasan Kerja.....	22
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	25
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	26
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	26
6.	Hasil Uji Validitas Gaji.....	26
7.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	27
8.	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan.....	28
9.	Hasil Uji Validitas Jenis Pekerjaan.....	28
10.	Hasil Uji Validitas Bonus.....	28
11.	Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel.....	29
12.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
13.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Gaji.....	32
14.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	34
15.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Promosi Jabatan.....	35
16.	Sebaran persepsi responden terhadap jenis pekerjaan.....	36
17.	Sebaran Persepsi Responden Terhadap Bonus.....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Uraian	Halaman
1.	Karakteristik Responden.....	44
2.	Data Kuesioer Gaji.....	45
3.	Data Kuesioner Lingkungan Kerja.....	46
4.	Data Kuesioner Promosi Jabatan.....	47
5.	Data Kuesioner Jenis Pekerjaan.....	48
6.	Data Kuesioner Bonus.....	49
7.	Data Koesioner Kepuasan Kerja.....	50
8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Gaji.....	51
9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Lingkungan Kerja.....	52
10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Promosi Jabatan.....	53
11.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Jenis Pekerjaan.....	54
12.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Bonus.....	55
13.	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	56

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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

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

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Hal ini sangat penting bagi organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari

tindakan-tindakan dan prestasi kerja karyawan. Implikasi kepuasan kerja terhadap kesehatan mental dan penyesuaian psikologis telah banyak diteliti oleh pakar. Di samping itu kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi efektivitas suatu organisasi. Kepuasan merupakan kondisi psikologis yang dicirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, dan sifat dari psikologis untuk tiap bentuk komitmen yang sangat berbeda.

Di Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin ada sebuah perusahaan kelapa sawit yang bernama PT. Hindoli. PT Hindoli merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang mengolah Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO). Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari kepuasan karyawan. Oleh karena itu penulis ingin meneliti bagaimana tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan perusahaan PT. Hindoli Mill Mukut Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah fakto-faktor (gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, jenis Pekerjaan, dan Bonus) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Hindoli ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hindoli ?



## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor (gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, dan jenis Pekerjaan, dan Bonus) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Hindoli.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hindoli.

## **Kegunaan Penelitian**

1. Sebagai informasi terhadap karyawan dalam mengetahui kepuasan kerja.
2. Sebagai informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik pihak akademis maupun nonakademis.
3. Sebagai informasi dan refrensi bagi pemerintah dan instansi terkait.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

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

Wexley dan Yukl (1992) memberikan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional adalah cara pandang seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai

bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan.

2. Tingkat kepuasan kerja yang dialami tiap-tiap orang akan berbeda-beda sesuai persepsi masing-masing individu.

### **Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja**

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

1. Teori Ketidaksesuaian

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

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini yang telah dikembangkan dan merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Menurut teori ini menyatakan bahwa “kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung bagaimana seorang karyawan mempersepsikan ada atau tidaknya keadilan atas imbalan yang diperoleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dengan cara membandingkan keuntungan yang diperoleh itu dengan orang bandingan.

### 3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor sikap ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *disatisfiers* atau *hygiene factor* dan *satisfiers* atau *motivators*. Jumlah tertentu dari *hygiene factor* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan. Akan tetapi seseorang akan terpuaskan apabila terdapat sejumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *satisfiers*. Handoko (2004) menyatakan bahwa “perbaikan terhadap faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, dua hal yang berbeda pemenuhan atas faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja tidak secara otomatis akan mengakibatkan kepuasan kerja sebelum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

#### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

##### 1. *Turnover*

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

## 2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja

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

## 3. Umur

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

## 4. Tingkat Pekerjaan

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

## 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan Kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan dan supervisi
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

g. Aspek sosial dalam pekerjaan

h. Kondisi kerja

i. Komunikasi

j. Fasilitas

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

1. Gajaran yang pantas

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

2. Kerja yang secara mental menantang

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

3. Rekan sekerja yang mendukung

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

#### 4. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

### **Pengukuran Kepuasan Kerja**

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

#### 1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

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

#### 2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

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

#### 3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat

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

### **Penelitian Terdahulu**

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

Penelitian Wirawan (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Panen (studi kasus: Kecamatan batang toru, tapanuli selatan)” hasil penelitian menunjukkan 1) system pengupahandi PTPN III Kebun Batang Toru terbagi atas beberapa komponen yaitu gaji pokok dengan rata-rata Rp 1.675.000, beras dengan rata-rata 25 kg, premi dengan rata-rata Rp 350.000, bonu dengan rata-rata Rp 604.166, THR dengan rata-rata Rp 143.749. 2) tingkatkepuasan karyawan panen adalah puas sebesar 93,4%, 3) Komponen upah yang terdiri dari gaji pokok, bonus, premi, beras, dan THR secara simultan dan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di kebun batang toru.

Penelitian yang dilakukan Astrid Indah Lestari (2008) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisi Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VIII pada Kebun

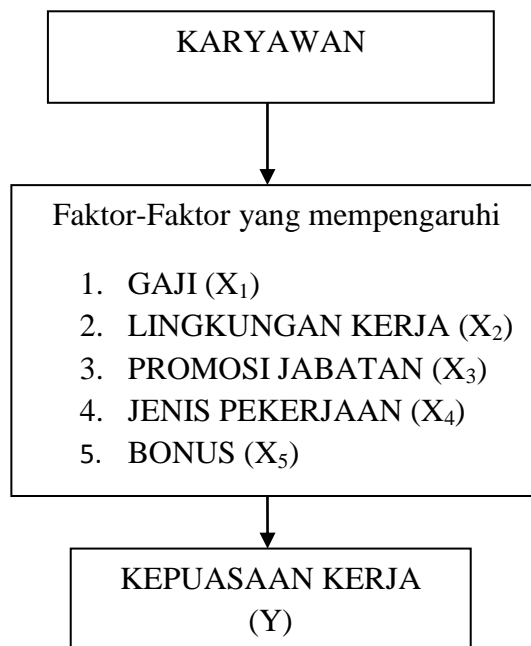


Cisalak Baru-Bantarjaya, dapat diketahui bahwa sebagian besar konsumen telah merasa puas terhadap faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang digunakan dalam analisis adalah hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, kondisi tempat kerja, isi pekerjaan serta imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Secara umum karyawan telah puas terhadap seluruh faktor tersebut dengan nilai median jawaban responden yang bernilai 4,00, kecuali pada indikator dari kondisi tempat kerja yaitu ketersediaan sarana dan prasarana kerja dengan median jawaban responden yang bernilai 2,00 yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum tidak puas.

## Kerangka Pemikiran

Keterkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Hindoli maka dalam penelitian ini menggunakan factor-faktor yang mempengaruhi gaji ( $X_1$ ), lingkungan kerja( $X_2$ ), promosi jabatan( $X_3$ ), jenis pekerjaan ( $X_4$ ), Bonus ( $X_5$ ). yang dianalisis nantinya, sehingga dalam penelitian ini dapat dibuat model bentuk kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

Secara skematis kerangka pemikiran dapat di gambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> : Menyatakan pengaruh

Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang

melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.(vF. Winarni, 2007)

Definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Menurut Sedarmayati 2009)

Menurut Siagian (2009) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya Setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi. Kebutuhan pokok adalah kebutuhan yang harus segera di penuhi dan tidak bisa di tunda, misalnya, makan, minum, pakaian, membeli alat-alat kebutuhan sekolah dan sebagainya, untuk memperoleh semua kebutuhan tersebut

diperlukan uang. Untuk memperoleh uang, orang harus bekerja, bermacam-macam jenis pekerjaan yang di tekuni seseorang. Ada pekerjaan yang menghasilkan barang dan ada pekerjaan yang menghasilkan jasa. Pekerjaan yang menghasilkan barang di sebut produksi atau pekerjaan yang menghasilkan barang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerjaan yang menghasilkan jasa adalah pekerjaan yang menghasilkan jasa yang di butuhkan masyarakat atau menawarkan jasa seperti kesehatan, pendidikan, dll.

Setiap pimpinan harus berusaha menciptakan iklim yang dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, karena pada umumnya orang mau bekerja agar dapat memenuhi kehidupannya. Salah satu cara paling efektif sebagai sarana untuk memotivasi karyawan adalah system insentif atau bonus.

Insentif atau bonus dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif atau bonus merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karywan dapat meningkat.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang

membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

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

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Hindoli di Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. Penentuan daerah penelitian ini dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian adalah PT. Hindoli yang memiliki jumlah karyawan yaitu 118 karyawan yang terdiri dari 1 perusahaan dan sesuai dengan karakteristik penelitian.

### Metode Penarikan Sempel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Propotional Random Sampel*, teknik pengambilan sampel proporsi atau sampel berstrata atau sampel wilayah secara acak. Ada kalanya banyaknya subyek yang terdapat pada setiap strata atau setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah secara acak dengan begitu setiap populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih (Arikunto , 2010 ).

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 orang dan diambil sebanyak 25% sehingga sampel yang di dapat sebesar 30 sampel sesuai dengan pendapat Arikunto.

## Metode Pengumpulan Data

### Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data tidak berupa angka yang diperoleh dari rekaman, pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis.

Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka.

Sumber Data Sumber data adalah asal data yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Adapun sumber data yang didapat dari penelitian ini adalah :

Data Primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik individu ataupun perorangan seperti hasil pengisian kuisioner yang akan dilakukan. Maka data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui penyebaran kuisioner dengan instrument penelitian : Kepuasan Kerja (Y), Gaji ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ), Jenis Pekerjaan ( $X_4$ ). Bonus ( $X_5$ ).

Data Sekunder yaitu data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT. Hindoli.

Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan PT. Hindoli
2. Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, dokumen dan catatan perusahaan.

3. Kuisioner (*angket*) yaitu pengumpulan data melalui daftar menggunakan Skala Likert dengan pertanyaan yang akan diisi oleh responden dari peneliti yaitu karyawan PT. Hindoli.

### Metode Analisis Data

Tujuan analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) (Sunyoto, 2012). Untuk hipotesis metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda

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

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

A = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaji

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Promosi jabatan

$X_4$  = Jenis pekerjaan

$X_5$  = Bonus

e = Error

Untuk menguji kekuatan pengaruh factor secara serempak digunakan uji F-hitung

Dengan rumus :

$$F_{\text{hit}} = \frac{\frac{JK \text{ Reg}}{k}}{\frac{JK \text{ sisa}}{n-k-1}}$$



Dimana :

JK Reg	: Jumlah Kuadrat Regresi
JK Reg	: Jumlah Kuadrat Sisa
N	: Jumlah sampel
K	: Jumlah Variabel
1	: Konstanta

Untuk menguji nilai F hitung ini dilakukan kriteria pengujian sebagai berikut :

$F_{hitung} > F_{table} (\alpha = 0,05) = H_0$ ditolak dan  $H_1$ diterima

$F_{hitung} \leq F_{table} (\alpha = 0,05) = H_0$ diterima dan  $H_1$ ditolak

Untuk menguji nilai t-hitung dilakukan kriteria pengujian sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{table} (\alpha = 0,05) = H_0$ ditolak dan  $H_1$ diterima

$t_{hitung} \leq t_{table} (\alpha = 0,05) = H_0$ diterima dan  $H_1$ ditolak

Permasalahan kedua diuji dengan menghitung bobot dari masing-masing indikator variabel untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.

Tabel 1. Persentase Bobot Indikator Variabel

variabel	Indikator	SS	Bobot Nilai (%)			STS	Median
			S	CS	TS		
	Indikator 1						
X1, X2,	Indikator 2						
X3, X4,	Indikator 3						
X5	Indikator 4						
	Indikator 5						

## **Skala Pengukuran**

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

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju       | diberi skor 5 |
| 2. Setuju              | diberi skor 4 |
| 3. Cukup Setuju        | diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

(Sugiyono, 2013)

Dalam Penelitian ini Pengukuran Instrumen Kepuasan Kerja menggunakan Skala Likert adalah sebagai berikut :

Table 2. Instrumen Kepuasan Kerja.

Variabel depend ed	Variabel independ ent	Indikator	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Gaji	1. Besar gaji yang diterima	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Cukup Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		2. Waktu Penerimaan	
		3. Premi yang didapat	
		4. Sistem penerimaan gaji	
		5. Kesesuaian gaji denan pekerjaan	
	Lingkun gan kerja	1. Suasana kerja yang kodusif	
		2. Kebersihan tempat kerja	
		3. Ketersediaan fasilitas	
		4. Kemampuan menggunakan fasilitas	
		5. Keamanan dan keselamatan kerja	
	Promosi Jabatan	1. Kesempatan program promosi	
		2. Informasi seputar program promosi	
		3. Kesempatan dalam mengikuti program promosi	
		4. Promosi jabatan membuat kerja lebih giat	
		5. Minat mengikuti promosi jabatan	
Jenis Pekerjaa n	1. Tanggung jawab dalam pekerjaan		
	2. Beban pekerjaan		
	3. Kesesuaian pekerjaan		
	4. Fasilitas pekerjaan membuat kerja maksimal		
	5. Perusahaan selalu memperhatikan keselamatan katyawan		
Bonus	1. Besar bonus yang diterima		
	2. Waktu penerimaan bonus		
	3. Sistem penerimaan bonus		
	4. Kesesuaian bonus dengan kinerja		
	5. Bonus memotivasi demangat kerja		

## **Defenisi Batasan Operasional**

Untuk menghindari perbedaan persepsi terhadap konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat defenisi dan batasan-batasan operasional dengan berpedoman pada teori yang dipakai pada daerah penelitian dan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini konsep operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini yaitu:

Variabel independen adalah variable yang mempengaruhi yaitu Gaji ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Promosi jabatan ( $X_3$ ), Jenis pekerjaan ( $X_4$ ), Bonus ( $X_5$ ) Variabel dependen adalah variable yang dipengaruhi yaitu Kepuasan kerja (Y).

2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Balas jasa karyawan ini, baik berupa finansial maupun yang non finansial.
3. Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan dan diukur dengan skor skala Likert.
4. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dan diukur dengan skor skala Likert.

5. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya dan diukur dengan skor skala Likert.
6. Pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya Setiap hari manusia mempunyai kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan diukur dengan skor skala Likert.
7. Insentif atau bonus dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif atau bonus merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karywan dapat meningkat dan diukur dengan skor skala Likert.
8. Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.
9. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan pabrik yang bekerja di PT. Hindoli Mill Mukut Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin.

## DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Hindoli adalah sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terletak di Desa Penuguan Kecamatan Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. PT Hindoli memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi:

Menjadi yang terdepan dalam upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat

Misi:

Menciptakan nilai tambah dalam setiap bisnis yang dijalankan dengan cara:

- a. Pendekatan perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang layak, dipercaya, kreatif, dan berorientasi pada kemajuan.
- b. Ukuran performa yaitu karyawan yang termotivasi dengan baik, pelanggan yang puas, masyarakat yang terberdayakan dan pertumbuhan yang menguntungkan bagi seluruh pihak.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 . Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	85
2	Perempuan	2	15
	Total	30	100

*Sumber: data primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu 27 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 85% dan 3 orang perempuan dengan persentase sebesar 15%.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4 . Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	S1	4	13,33
2	SMA	25	83,33
3	SMP	1	3,3
Total		30	100

*Sumber: data primer diolah,2017*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir sebagai S1 berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 13,33%, SMA berjumlah 25 orang dengan persentase sebesar 83,33%, dan SMP berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 5 . Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	8	26,7
2	6 – 10 tahun	3	10
3	Diatas 10 tahun	19	63,3
Total		30	100

*Sumber: data primer diolah,2017*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%, 6 – 10 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 10%, dan yang bekerja diatas 10 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 63,3%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

##### Variabel Gaji

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Gaji

Indikator	$R_{hit}$	$R_{tab}$	Keterangan
Ind1	0,897	0,361	valid
Ind 2	0,516	0,361	valid
Ind 3	0,790	0,361	valid
Ind 4	0,582	0,361	valid
Ind 5	0,818	0,361	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel gaji, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dari itu seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel gaji.

##### Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	$R_{hit}$	$R_{tab}$	Keterangan
Ind1	0,808	0,361	valid
Ind 2	0,699	0,361	valid
Ind 3	0,753	0,361	valid
Ind 4	0,835	0,361	valid
Ind 5	0,704	0,361	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dari itu seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel lingkungan kerja.



### Variabel Promosi Jabatan

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Indikator	$R_{hit}$	$R_{tab}$	Keterangan
Ind1	0,855	0,361	valid
Ind 2	0,874	0,361	valid
Ind 3	0,758	0,361	valid
Ind 4	0,809	0,361	valid
Ind 5	0,819	0,361	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel promosi jabatan, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dari itu seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel promosi jabatan.

### Variabel Jenis Pekerjaan

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Jenis Pekerjaan

Indikator	$R_{hit}$	$R_{tab}$	Keterangan
Ind1	0,825	0,361	valid
Ind 2	0,858	0,361	valid
Ind 3	0,863	0,361	valid
Ind 4	0,686	0,361	valid
Ind 5	0,653	0,361	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel jenis pekerjaan, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dari itu seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel jenis pekerjaan.

### Variabel Bonus

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Bonus

Indikator	$R_{hit}$	$R_{tab}$	Keterangan
Ind1	0,825	0,361	valid
Ind 2	0,829	0,361	valid
Ind 3	0,734	0,361	valid
Ind 4	0,860	0,361	Valid
Ind 5	0,832	0,361	valid

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan variabel bonus, diketahui bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dari itu seluruh pernyataan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam variabel bonus.

### b. Uji Reliabilitas

Table 11. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Gaji	0,785	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,806	0,60	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,880	0,60	Reliabel
4	Jenis Pekerjaan	0,838	0,60	Reliabel
5	Bonus	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Rumusan masalah pertama dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 12. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Variabel	Koefesien Regresi	Standart Error	F <sub>hit</sub>	T <sub>hit</sub>	Konstanta
Gaji (X <sub>1</sub> )	0,450	0,181	10,724	2,483	-4,220
Lingkungan Kerja(X <sub>2</sub> )	0,278	0,148		1,879	
Promosi Jabatan(X <sub>3</sub> )	-0,68	0,145		-0,466	
Jenis pekerjaan (X <sub>4</sub> )	0,183	0,158		1,156	
Bonus (X <sub>5</sub> )	0,118	0,140		0,845	
Multiple R	0.831				
T <sub>tabel</sub>	1,70814				
F <sub>tabel</sub>	2,74				
R-Square	0,691				
Adjust R-Square	0,626				

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan fungsi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4,220 + 0,450 (X_1) + 0,278 (X_2) - 0,68 (X_3) + 0,183 (X_4) + 0,118(X_5) + e$$

Nilai yang dipakai dalam penelitian ini adalah nilai Adjust R<sup>2</sup> karena nilai ini dapat naik turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model yang diuji. Dari hasil pengujian data diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjust R<sup>2</sup> dari penelitian ini adalah 0,626 atau 62,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa secara serempak (simultan) gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, jenis pekerjaan, dan bonus berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan selebihnya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien multiple R sebesar 0,831 atau 83,1% yang berarti ada hubungan yang erat antara gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, jenis pekerjaan, dan bonus dengan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> dan X<sub>5</sub> terhadap variabel Y (kepuasan kerja) secara parsial dapat dinilai dari masing-masing T-hitung variabelnya.

### **Gaji**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel gaji diperoleh sebesar 0,450 yang artinya penambahan gaji sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,450 satuan dengan nilai t-hitung 2,483 > t-tabel 1,70814 dengan demikian gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan semakin banyak gaji yang diberikan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebagian besar pekerja di lokasi penelitian berstatus berkeluarga dan memiliki tanggungan hidup untuk keluarganya yang

harus ia biayai. Dengan harapan gaji yang besar yang diberikan perusahaan, maka ia akan dapat membiayai segala keperluan keluarganya.

### **Lingkungan Kerja**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja di peroleh sebesar 0,278 yang artinya bahwa meningkatnya lingkungan kerja yang baik sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,278 satuan dengan nilai t-hitung  $1,879 > t\text{-tabel } 1,70814$  dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan semakin baik lingkungan kerja tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja di lokasi penelitian dapat dikatakan baik karena pekerja merasa nyaman dan aman dengan sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Terutama kesehatan dan keselamatan kerja yang menjadi prioritas perusahaan kepada seluruh karyawannya sehingga dengan demikian para pekerja akan selalu merasa diperhatikan perusahaan tentang keselamatan kerjanya.

### **Promosi Jabatan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan diperoleh sebesar -0,068 yang artinya bahwa setiap kenaikan perlakuan promosi jabatan sebesar satu-satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,068 satuan dengan nilai t-hitung  $-0,466 < t\text{-tabel } 1,70814$  dengan demikian promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam promosi jabatan, perusahaan sangat transparan. Perusahaan lebih mengutamakan pekerja yang sudah lama bekerja untuk dinaikkan jabatannya. Namun dengan promosi naiknya jabatan karyawan ternyata tidak membuat pekerja tertarik. Alasannya adalah jika mereka menjadi staf asisten, fasilitas yang didapat berupa

sepeda motor, rumah, dan cuti yang lebih, serta bonus tanpa mendapat upah lembur. Sementara jika mereka tetap menjadi pekerja biasa, mereka mendapat gaji, upah lembur yang besar, serta bonus. Hal itulah yang menjadi pertimbangan karyawan jika mereka ditawari kenaikan jabatan. Mereka lebih memilih tetap menjadi karyawan biasa karena upah lembur yang mereka dapatkan cukup besar, ditambah dengan gaji dan bonus sehingga pendapatan yang diterima menjadi besar.

### **Jenis Pekerjaan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel jenis pekerjaan diperoleh sebesar 0,183 yang artinya bahwa setiap penambahan jenis pekerjaan sebesar satu-satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar - 0,183 satuan dengan nilai  $t$ -hitung  $1,156 < t$ -tabel  $1,70814$  dengan demikian jenis pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Setiap pekerjaan yang dikerjakan berpatokan kepada standar operasional yang berlaku di perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk mengikuti standar yang ada. Saat ini perusahaan sedang menjalankan program baru yaitu Program Cross Training, yaitu program pelatihan bagi karyawan untuk menguasai bidang lain sehingga nantinya karyawan diharapkan bisa menguasai semua bidang. Beberapa karyawan beranggapan bahwa dibidang manapun ia berada nantinya, gaji mereka tetaplah sama. Belum lagi tingkat kesulitan dibidang yang dijalani. Hal itulah yang membuat jenis pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Bonus**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel bonus diperoleh sebesar 1,118 yang artinya bahwa setiap penambahan bonus satu-satuan

akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 1,118 satuan dengan nilai t-hitung - 0,845 < t-tabel 1,70814. Artinya bonus yang diberikan tidak memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan karena bonus yang diterima pekerja ditentukan dengan penilaian atasan terhadap dirinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan ,diketahui bahwa atasan memberikan nilai kepada karyawan mulai dari rentang A, B, hingga C secara subjektif. Dengan adanya nilai tersebut, maka karyawan menerima bonus sesuai dengan penilaian yang ditentukan atasan.

Permasalahan kedua dianalisis dengan menghitung sebaran data kuesioner untuk melihat tingkat kepuasan kerja.

### Sebaran Persepsi Responden Terhadap Gaji

variabel	Indikator	SS	Bobot Nilai (%)				Median
			S	CS	TS	STS	
Gaji	Dengan besaran gaji yang saya terima dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	16,7	53,3	26,7	3,3	0	4,0
	Waktu Penerimaan gaji, saya menerimanya dengan tepat waktu dan tidak ada hambatan	73,3	26,7	0	0	0	5,0
	Dengan premi yang saya dapat sebanding dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan	20	66,7	13,3	0	0	4,0
	Sistem penerimaan gaji yang ada di perusahaan membuat saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya	70	30	0	0	0	5,0
	Gaji yang saya terima sebanding dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan	16,7	76,7	3,3	3,3	0	4,0

Tabel 13. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Gaji

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa 53,3% responden menyatakan setuju bahwa dengan besaran gaji yang diterima dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Responden yang menyatakan sangat setuju bahwa tidak ada keterlambatan penerimaan gaji dari perusahaan ada

sebanyak 73,3%. Perusahaan memberikan gaji yang sudah menjadi hak mereka secara tepat waktu sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk kepentingan keluarga mereka. Selanjutnya sebanyak 66,7% responden menyatakan setuju bahwa dengan premi yang didapat sebanding dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Responden yang menyatakan bahwa sistem penerimaan gaji yang ada di perusahaan membuat mereka menerima gaji tepat waktu setiap bulannya ada 70% yang mengatakan sangat setuju. Selanjutnya sebanyak 76,7% responden mengatakan setuju dengan gaji yang diterima sebanding dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan diatas mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden yang merupakan karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan nilai median pada indikator 1, 3, dan 5 yang bernilai 4,0 Artinya karyawan setuju bahwa indikator-indikator tersebut berjalan dengan baik. Sementara median dari indikator 2 dan 4 bernilai 5,0. Artinya responden merasa sangat setuju dengan indikator tersebut sehingga secara keseluruhan responden menyatakan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

## Sebaran Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 14 . Sebaran Persepsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Variable	Indikator	Bobot Nilai (%)					Median
		SS	S	CS	TS	STS	
Lingkungan Kerja	Suasana di tempat kerja sangat baik dan kondusif sehingga saya bisa bekerja dengan baik dan benar	46,7	36,7	13,3	3,3	0	4,0
	Lingkungan yang bersih di tempat kerja, saya bisa bekerja dengan baik dan maksimal	56,7	43,3	0	0	0	5,0
	Ketersediaan fasilitas alat yang ada di tempat kerja, saya bisa bekerja dengan baik dan benar	40	60	0	0	0	4,0
	Saya mampu dalam menggunakan alat dan fasilitas yang ada di tempat kerja	33,3	60,0	6,7	0	0	4,0
	Dengan keamanan dan keselamatan kerja yang ada di perusahaan ini saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	63,3	33,3	3,3	0	0	5,0

*Sumber: Data Primer Diolah, 2017*

Dari tabel diatas diketahui bahwa ada 46,7% responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa suasana di tempat kerja sangat baik dan kondusif sehingga bisa bekerja dengan baik dan benar. Kemudian 56,7% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan lingkungan yang bersih di tempat kerja bisa membuat bekerja lebih baik dan maksimal. Sebanyak 60% Responden juga menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa ketersediaan fasilitas alat yang ada di tempat kerja bisa membuat bekerja dengan baik dan benar. 60% responden juga menyatakan setuju dengan pernyataan mampu dalam menggunakan alat dan fasilitas yang ada di tempat kerja. Sebanyak 63,3% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa dengan keamanan dan keselamatan kerja yang ada di perusahaan ini membuat mereka merasa aman dalam bekerja.



Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan pernyataan indikator-indikator dalam variabel. Hal ini diperkuat dengan nilai median indikator 1, 3, dan 4 yang bernilai 4,0 dan nilai median indikator 2 dan 5 bernilai 5,0, artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja di perusahaan telah berjalan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan memberikan kepuasan kerja yang baik.

### Sebaran Persepsi Responden Terhadap Promosi Jabatan

Tabel 15. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Promosi Jabatan

variabel	Indikator	SS	Bobot Nilai (%)				Median
			S	CS	TS	STS	
Promosi Jabatan	Dalam kesempatan program promosi jabatan dari perusahaan saya berkesempatan bisa mengikuti promosi jabatan yang diberikan perusahaan	16,7	43,3	40,0	0	0	4,0
	Saya selalu mendapatkan informasi seputar program promosi jabatan dari perusahaan	16,7	46,7	26,7	10	0	4,0
	Kebijakan perusahaan dalam memilih karyawan tetap untuk mengikuti promosi jabatan adalah profesional	16,7	53,3	26,7	3,3	0	4,0
	Adanya promosi jabatan dari perusahaan saya bisa lebih giat bekerja dan tekun agar bisa masuk dalam kriteria promosi jabatan yang diberikan perusahaan	16,7	50,0	30,0	3,3	0	4,0
	Saya selalu mengikuti promosi jabatan dari perusahaan setiap ada kesempatan yang diberikan kepada saya	3,3	53,3	33,3	10,0	0	4,0

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*

Dari tabel di atas dapat dilihat sebanyak 43,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan dalam kesempatan program promosi jabatan dari perusahaan mereka berkesempatan bisa mengikuti promosi jabatan yang diberikan perusahaan. Sementara responden yang menyatakan selalu mendapatkan informasi seputar program promosi jabatan dari perusahaan sebanyak 46,7% menyatakan setuju. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju dengan

pernyataan kebijakan perusahaan dalam memilih karyawan tetap untuk mengikuti promosi jabatan adalah profesional. Sebanyak 50,0% responden menyatakan sikap setuju dengan pernyataan adanya promosi jabatan dari perusahaan bisa lebih giat bekerja dan tekun agar bisa masuk dalam kriteria promosi jabatan yang diberikan perusahaan. Dan sebanyak 53,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan selalu mengikuti promosi jabatan dari perusahaan setiap ada kesempatan yang diberikan kepadanya.

Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan pernyataan indikator variabel promosi jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai median semua indikator sebesar 4,0, artinya semua indikator variabel promosi jabatan dalam penelitian ini dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan promosi jabatan yang ada.

### Sebaran Persepsi Responden Terhadap Jenis Pekerjaan

Tabel 16. Sebaran persepsi responden terhadap jenis pekerjaan

variabel	Indikator	Bobot Nilai (%)					Median
		SS	S	CS	TS	STS	
Jenis Pekerjaan	Saya bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang saya kerjakan dan menjaganya sebaik mungkin	56,7	40,0	3,3	0	0	5,0
	Beban pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan skil yang saya miliki	43,3	50,0	6,7	0	0	4,0
	Dalam kesesuaian pekerjaan dan dengan kemampuan yang saya miliki saya bekerja sesuai dengan bidang saya	36,7	43,3	20,0	0	0	4,0
	Dengan kondisi dan fasillitan pekerjaan yang memenuhi standar saya dapat bekerja secara maksimal	40,0	56,7	3,3	0	0	4,0
	Dengan memperhatikan keselamatan karyawan kerja saya merasa aman dalam bekerja dan selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan	76,7	20,0	3,3	0	0	5,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dikerjakan dan menjaganya sebaik mungkin sebesar 56,7%. Sebanyak 50,0% responden mengatakan setuju dengan pernyataan beban pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan skil yang dimiliki. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan dalam kesesuaian pekerjaan dan dengan kemampuan yang dimiliki dan bekerja sesuai dengan bidang masing-masing ada sebesar 43,3%. Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa dengan kondisi dan fasilitas pekerjaan yang memenuhi standar saya dapat bekerja secara maksimal ada sebesar 56,7%. Dan responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan dengan memperhatikan keselamatan karyawan kerja merasa aman dalam bekerja dan selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan ada sebanyak 76,7%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa nilai median pada indikator 2, 3, dan 4 bernilai 4,0 yang artinya responden menyatakan setuju pada indikator tersebut. Sedangkan pada indikator 1 dan 5 nilai mediannya sebesar 5,0 yang artinya responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan indikator tersebut. Dapat disimpulkan bahwa responden penelitian merasa puas dengan jenis pekerjaan mereka sehingga kepuasan kerja tercapai.

## Sebaran Persepsi Responden Terhadap Bonus

Tabel 17. Sebaran Persepsi Responden Terhadap Bonus

variabel	Indikator	SS	Bobot Nilai (%)				Median
			S	CS	TS	STS	
Bonus	Besaran bonus yang saya terima dari perusahaan sebanding dengan kinerja saya	13,3	36,7	46,7	3,3	0	3,5
	Sewaktu penerimaan bonus dari perusahaan saya sudah menerimanya tepat waktu dan tidak ada pengunduran penerimaan bonus	36,7	43,3	20,0	0	0	4,0
	Sistem penerimaan bonus dari perusahaan tidak banyak kendala	33,3	53,3	13,3	0	0	4,0
	Penerimaan bonus dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya selama ini	13,3	50,0	33,3	3,3	0	4,0
	dengan adanya bonus yang selalu ada disetiap tahunnya membuat saya menjadi semangat bekerja agar bisa mendapatkan bonus yang lebih besar.	30,0	50,0	13,3	6,7	0	4,0

*Sumber: Data Primer Diolah, 2017*

Dari tabel diatas sebanyak 46,7% responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan besaran bonus yang diterima dari perusahaan sebanding dengan kinerja yang dilakukan. Selanjutnya sebanyak 43,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan Sewaktu penerimaan bonus dari perusahaan saya sudah menerimanya tepat waktu dan tidak ada pengunduran penerimaan bonus. Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan sistem penerimaan bonus dari perusahaan tidak banyak kendala ada sebanyak 53,3%. Sebanyak 50,0% responden setuju dengan pernyataan bahwa penerimaan bonus dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja selama ini. Dan 50,0% responden mengatakan setuju dengan pernyataan dengan adanya bonus yang selalu ada disetiap tahunnya membuat saya menjadi semangat bekerja agar bisa mendapatkan bonus yang lebih besar.

Dari tabel diatas diperoleh nilai median untuk indikator 1 sebesar 3,5 yang artinya responden ragu-ragu atau cukup setuju dengan pernyataan pada indikator 1. Sementara pada indikator 2, 3, 4, dan 5 memiliki nilai median sebesar 4,0 yang artinya responden setuju dengan pernyataan dari indikator tersebut. Dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan bonus yang diberikan sehingga kepuasan kerja tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa secara simultan (serempak) kepuasan kerja (Y) di pengaruhi oleh gaji (X1), lingkungan kerja (X2), promosi jabatan (X3), jenis pekerjaan (X4), dan bonus (X5) sebesar 62,6%. variabel gaji (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung  $2,483 > t\text{-tabel } 1,70814$  . Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung  $1,879 > t\text{-tabel } 1,70814$ . Variabel promosi jabatan (X3) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung  $-0,466 < t\text{-tabel } 1,70814$ . Variabel jenis pekerjaan (X4) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung  $1,156 < t\text{-tabel } 1,70814$ . Variabel bonus (X5) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan diperoleh nilai t-hitung  $0,845 < t\text{-tabel } 1,70814$ .
2. Berdasarkan sebaran data kuesioner dan kemudian diolah, maka diperoleh nilai median variabel gaji 4,4 yang artinya karyawan merasa puas. Nilai median variabel lingkungan kerja 4,4 berarti karyawan merasa puas. Nilai median variabel promosi jabatan 4,0 berarti karyawan merasa puas. Nilai median variabel jenis pekerjaan 4,4 berarti karyawan merasa puas. Dan nilai median variabel bonus 3,9 berarti karyawan merasa cukup puas.

## **Saran**

1. Perusahaan harus mempertahankan kinerja perusahaan saat ini dan meningkatkan kinerja dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan menjalankan alternatif yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan.
2. Memperbaiki hubungan dengan para karyawan agar tercipta suasana kerja yang nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Astrid Indah Lestari, 2008. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan, Di Perkebunan Cisalak Baru-Bantarjaya, Kabupaten Lebak, Skripsi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P .2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Alfabeta Bandung
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. (Moh. Ya'kup Suyudi & Eno Syafrudin, Trans). Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Winarni. 2007. *Dasar Dasar Manajemen*, Yogyakarta,
- Wirawan,2011. *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Di PTPN III Kebun Batang Toru, Kecamatan Batang Toru, Tapanuli Selatan*.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Karakteristik Responden

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan	Lama bekerja (thn)
1	Desi Wulandari	20	P	SMA	Weightbridge operator	2,5
2	Aimal A.D	45	L	SMA	Operator Boiler	25
3	Elriansyah Lubis	29	L	SMA	Operator Stelizer	7,5
4	Yoan Pasca Simanungkalit	23	L	SMA	Driver	2
5	Ari Ardian	32	L	SMA	Asst. Opr. Stelizer	6
6	Marsudi	42	L	S1	Opr. Boiler	16
7	Sigit Priyanggono	41	L	SMA	Fitter	10
8	Irawan	45	L	SMA	Operator CPO Press	15
9	Adi Wiharso	38	L	SMA	operator	17
10	Efrizal	31	L	SMA	Opt. Empty Bunch Press	2
11	Joni Efendi	39	L	SMA	Fitter	17
12	Fakhrurrozi	38	L	SMA	Opt. Klarifikasi	16
13	Fuspasari	23	P	S1	Lab. Analyst	3
14	Saeon	39	L	SMA	Opt. Kernel	17
15	Lilik Sudaryono	35	L	SMA	Opt. Stelizer	17
16	Syarip	47	L	SMP	Opt. Press	15
17	Hasanuddin	41	L	SMA	Opt. Powerhouse	16
18	Relli	22	L	SMA	Maintenance	3
19	Depi Oktari	24	L	S1	RO. Opt	2
20	Bambang	37	L	SMA	Opt. Klarifikasi	15
21	Suroto	37	L	SMA	Opt. Press	17
22	Wawinsah	38	L	SMA	Senior Opt	15
23	Amrullah	37	L	SMA	Opt. Grader	15
24	M. Sudarmaji	38	L	S1	Operattoorr	16
25	Alk Sander	41	L	SMA	Opt. Klarifikasi	15
26	Supawitman	38	L	SMA	Opt. Press	15
27	Iwan Saptra	31	L	SMA	Opt. Grading	11
28	Alih	41	L	SMA	operator	16
29	Kusmaizal	40	L	SMA	Operator	16
30	Chandra	24	L	SMA	Weightbridge operator	2

Lampiran 2. Data Kuesioer Gaji

Resp.	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	3	5	4	5	4	21
3	3	4	4	4	4	19
4	4	5	4	4	4	21
5	4	4	4	5	4	21
6	2	4	3	4	2	15
7	4	5	4	5	4	22
8	3	5	3	5	4	20
9	4	5	4	5	4	22
10	4	5	4	4	4	21
11	4	4	3	5	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	3	5	3	4	4	19
14	4	5	4	5	4	22
15	4	5	4	5	4	22
16	4	5	4	5	4	22
17	4	5	4	5	4	22
18	4	4	5	4	5	22
19	3	4	4	5	4	20
20	5	5	4	5	4	23
21	4	4	4	5	4	21
22	5	5	5	5	5	25
23	3	5	4	5	4	21
24	3	5	4	4	3	19
25	3	4	4	4	4	19
26	4	5	4	5	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	4	5	4	5	4	22
29	5	5	5	5	4	24
30	4	5	4	4	4	21

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 3. Data Kuesioner Lingkungan Kerja

Resp.	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	5	23
3	3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	3	3	18
6	5	5	5	4	4	23
7	4	5	4	5	5	23
8	3	5	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	4	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	3	4	5	4	5	21
14	5	4	4	5	5	23
15	5	4	4	4	5	22
16	4	4	4	4	5	21
17	5	4	4	4	5	22
18	5	5	5	5	5	25
19	3	4	4	4	5	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	5	4	4	4	21
25	4	4	4	3	4	19
26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	2	4	4	4	4	18
29	4	5	4	4	5	22
30	4	5	4	4	4	21

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 4. Data Kuesioner Promosi Jabatan

Resp.	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	4	22
2	3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	4	20
5	3	2	4	3	2	14
6	4	3	4	2	3	16
7	3	4	4	4	4	19
8	3	3	4	3	3	16
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	2	18
11	3	4	3	3	3	16
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	3	5	4	19
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21
16	3	3	4	3	3	16
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	2	3	4	3	15
20	5	5	5	5	4	24
21	3	3	3	3	3	15
22	4	5	4	4	4	21
23	3	4	4	4	4	19
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	2	4	2	16
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	4	4	4	21

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 5. Data Kuesioner Jenis Pekerjaan

Resp.	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	3	3	3	17
6	4	3	3	4	5	19
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	3	4	5	20
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	5	22
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	5	4	5	24
15	5	5	5	4	5	24
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	5	4	5	24
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	3	5	5	19
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	5	21
25	4	4	3	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	5	21
30	5	5	4	4	5	23

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 6. Data Kuesioner Bonus

Resp.	Indikator Pernyataan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	3	5	4	4	4	20
3	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	4	20
5	3	5	5	3	4	20
6	3	3	4	3	2	15
7	3	4	4	4	5	20
8	3	4	4	3	4	18
9	4	4	4	3	5	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	3	4	18
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	3	3	4	18
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	4	4	22
16	3	3	4	3	3	16
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	4	5	23
19	3	3	3	3	4	16
20	4	5	5	4	4	22
21	3	3	4	3	3	16
22	5	5	5	5	5	25
23	3	4	4	4	4	19
24	3	3	3	3	3	15
25	3	4	4	4	5	20
26	4	5	5	4	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	2	4	4	2	2	14
29	3	3	5	4	4	19
30	5	5	4	4	4	22

Ket: 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Cukup Setuju (CS)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

Lampiran 7. Data Koesioner Kepuasan Kerja

Resp.	Indikator Pernyataan				Jumlah
	1	2	3	4	
1	4	5	5	5	19
2	5	5	4	4	18
3	3	2	3	3	11
4	4	4	3	4	15
5	3	5	5	3	16
6	2	4	3	4	13
7	4	5	4	5	18
8	3	3	4	3	13
9	5	4	4	5	18
10	4	4	4	4	16
11	4	4	3	5	16
12	5	5	5	5	20
13	4	3	3	5	15
14	5	5	5	4	19
15	4	5	5	4	18
16	4	5	4	5	18
17	5	4	4	4	17
18	4	4	4	4	16
19	5	4	4	4	17
20	4	5	5	4	18
21	4	4	4	5	17
22	5	5	5	5	20
23	3	4	4	4	15
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	5	20
28	4	4	2	4	14
29	4	4	4	4	16
30	5	5	4	4	18

## Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Gaji

### Correlations

		Correlations					
		ind 1	ind 2	ind 3	ind 4	ind 5	total skor
ind 1	Pearson Correlation	1	,377*	,660**	,446*	,660**	,897**
	Sig. (2-tailed)		,040	,000	,014	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 2	Pearson Correlation	,377*	1	,202	,263	,202	,516**
	Sig. (2-tailed)	,040		,286	,160	,286	,004
	N	30	30	30	30	30	30
ind 3	Pearson Correlation	,660**	,202	1	,203	,696**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,286		,282	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 4	Pearson Correlation	,446*	,263	,203	1	,330	,582**
	Sig. (2-tailed)	,014	,160	,282		,075	,001
	N	30	30	30	30	30	30
ind 5	Pearson Correlation	,660**	,202	,696**	,330	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,286	,000	,075		,000
	N	30	30	30	30	30	30
total skor	Pearson Correlation	,897**	,516**	,790**	,582**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5



Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Lingkungan Kerja

**Correlations**

		Correlations					
		ind 1	ind 2	ind 3	ind 4	ind 5	total skor
ind 1	Pearson Correlation	1	,452*	,485**	,490**	,459*	,808**
	Sig. (2-tailed)		,012	,007	,006	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 2	Pearson Correlation	,452*	1	,577**	,524**	,219	,699**
	Sig. (2-tailed)	,012		,001	,003	,246	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 3	Pearson Correlation	,485**	,577**	1	,569**	,344	,753**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001		,001	,063	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 4	Pearson Correlation	,490**	,524**	,569**	1	,651**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,006	,003	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 5	Pearson Correlation	,459*	,219	,344	,651**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,011	,246	,063	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
total skor	Pearson Correlation	,808**	,699**	,753**	,835**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	5

Lampiran 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Promosi Jabatan

**Correlations**

		Correlations					
		ind 1	ind 2	ind 3	ind 4	ind 5	total skor
ind 1	Pearson Correlation	1	,751**	,560**	,660**	,551**	,855**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 2	Pearson Correlation	,751**	1	,553**	,630**	,619**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 3	Pearson Correlation	,560**	,553**	1	,425*	,600**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,019	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 4	Pearson Correlation	,660**	,630**	,425*	1	,620**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 5	Pearson Correlation	,551**	,619**	,600**	,620**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
total skor	Pearson Correlation	,855**	,874**	,758**	,809**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Lampiran 11. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Jenis Pekerjaan

**Correlations**

		Correlations					
		ind 1	ind 2	ind 3	ind 4	ind 5	total skor
ind 1	Pearson Correlation	1	,798**	,674**	,340	,379*	,825**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,066	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 2	Pearson Correlation	,798**	1	,764**	,400*	,316	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,029	,089	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 3	Pearson Correlation	,674**	,764**	1	,429*	,384*	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,018	,036	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 4	Pearson Correlation	,340	,400*	,429*	1	,587**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,066	,029	,018		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 5	Pearson Correlation	,379*	,316	,384*	,587**	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	,039	,089	,036	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30
total skor	Pearson Correlation	,825**	,858**	,863**	,686**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	5

Lampiran 12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Bonus

**Correlations**

		Correlations					
		ind 1	ind 2	ind 3	ind 4	ind 5	total skor
ind 1	Pearson Correlation	1	,600**	,431*	,714**	,600**	,825**
	Sig. (2-tailed)		,000	,017	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 2	Pearson Correlation	,600**	1	,626**	,583**	,588**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 3	Pearson Correlation	,431*	,626**	1	,533**	,476**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000		,002	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 4	Pearson Correlation	,714**	,583**	,533**	1	,673**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
ind 5	Pearson Correlation	,600**	,588**	,476**	,673**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,008	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
total skor	Pearson Correlation	,825**	,829**	,734**	,860**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

**Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

Lampiran 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bonus, Lingkungan Kerja, Jenis pekerjaan, Gaji, Promosi Jabatan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 <sup>a</sup>	,691	,626	1,33657	2,242

a. Predictors: (Constant), Bonus, Lingkungan Kerja, Jenis pekerjaan, Gaji, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,792	5	19,158	10,724	,000 <sup>b</sup>
	Residual	42,874	24	1,786		
	Total	138,667	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Bonus, Lingkungan Kerja, Jenis pekerjaan, Gaji, Promosi Jabatan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,220	3,181		-1,326	,197
	Gaji	,450	,181	,434	2,483	,020
	Lingkungan Kerja	,278	,148	,289	1,879	,072
	Promosi Jabatan	-,068	,145	-,098	-,466	,645
	Jenis pekerjaan	,183	,158	,197	1,156	,259
	Bonus	,118	,140	,167	,845	,406

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

