

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR CAMAT SEBULU

Oleh : Joko Sabtohadhi, Ratna Wati, Johansyah

Penulis adalah Dosen dan Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara

Abstract :

the change of the nomenclature in structure of the organization which was carried out by the local government of kabupaten kutai mammal , berdampak himself in a position officials could lose their positions that the surface has changed and placement of asn are not in accordance with the characteristics and cooperative experiences into account .In central java and the from research on offices of head of subdistricts sebulua is: 1) under way to find out the extent to which unsolved the individual characteristics by in also had an impact significantly correlates with much of his best work satisfaction in drinking water has; 2) under way to find out the extent to which unsolved cooperative experiences into account in also had an impact significantly correlates with much of his best work satisfaction in drinking water has; 3) under way to find out the extent to which unsolved the individual characteristics by and work experiences satisfaction in drinking water has has had a limited impact significantly correlates with civil servants at the office in kantor head of sub district sebulu; and to know the extent to which unsolved variables reaches as high as which of the the most influential satisfaction in drinking water has significantly correlates with civil servants at the office in kantor sebulu head of sub district . Metode penelitian dalam bentuk dilakukan survei , dengan menggunakan pendekatan penjelasan reseach .Kemudian hasil penelitian , 1) variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) variabel pengalaman positif kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) karakteristik variabel individu dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan 4) variabel adalah karakteristik individu variabel dominan.

Keywords : *Characteristic individuals, job experience, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat pencapai tujuan saja pada organisasi, tetapi organisasi harus memperhatikan keinginan, kesejahteraan, kebutuhan terhadap pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang ada dalam organisasi, mempunyai dampak positif terhadap organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah karakteristik individu dan pengalaman kerja.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ting dan Yuan (1997), bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu, dan karakteristik organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2003: 202), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu berbeda standar kepuasannya. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja antara lain dapat ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai kecil dan juga produktivitas yang tinggi (Hasibuan, 2003: 202).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan

yang dimilikinya.

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebagaimana tersebut di atas, maka dilakukan penelitian di lingkungan Kantor Camat Sebulu di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan judul : "Pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Camat Sebulu".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Sebulu.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Sebulu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada kantor Camat Sebulu
4. Untuk mengetahui seberapa besar variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Sebulu

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ardana dkk, bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Menurut Gibson, James L yang dialih bahasaka oleh Nunuk Ardiani bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Ini semua adalah karakteristik yang memiliki individu dan karakteristik ini akan

memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy. A yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Indikator - Indikator Karakteristik Individu

Menurut Ardana dkk bahwa indikator karakteristik individu yaitu:

- a. Minat
Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan ide-ide atau pendapat tertentu.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
Sikap adalah pernyataan evaluasi baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual
Kebutuhan individual adalah keinginan individual yang dibentuk oleh lingkungan hidup seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja, kelompok sosial, dan sebagainya.
- d. Kemampuan dan kompetensi
Kemampuan dan kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
Pengetahuan tentang pekerjaan adalah semua informasi yang dimiliki masyarakat mengenai pekerjaan serta pengetahuan lainnya yang terkait pekerjaan tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsinya sebagai pekerja.
- f. Emosi, suasana hati, keyakinan
Emosi, suasana hati, serta keyakinan merupakan faktor yang mendasar untuk seseorang itu memutuskan sesuatu selain dengan mempertimbangkan dari beberapa informasi.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang pernah dilakukan seseorang sebelum bekerja pada suatu lembaga atau seseorang yang telah bekerja cukup lama pada suatu lembaga. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Seorang pekerja ataupun karyawan harus mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan target.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan maupun jabatan yang sebelumnya pernah diduduki pada kurun waktu tertentu. Mengenai berapa lama pengalaman kerja yang minimal harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi masih belum pasti. "*Lenght of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada suatu lembaga atau perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja tersebut dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalanannya.

Ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai dimensi dan indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki :
 - a. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan:
 - a. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki lama waktu masa kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta di pengaruhi oleh faktor lain yang memiliki gerakan yang mantab dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, menduga timbulnya kesulitan, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan "kepuasan kerja

adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins (2003;78)kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan an kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan

sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

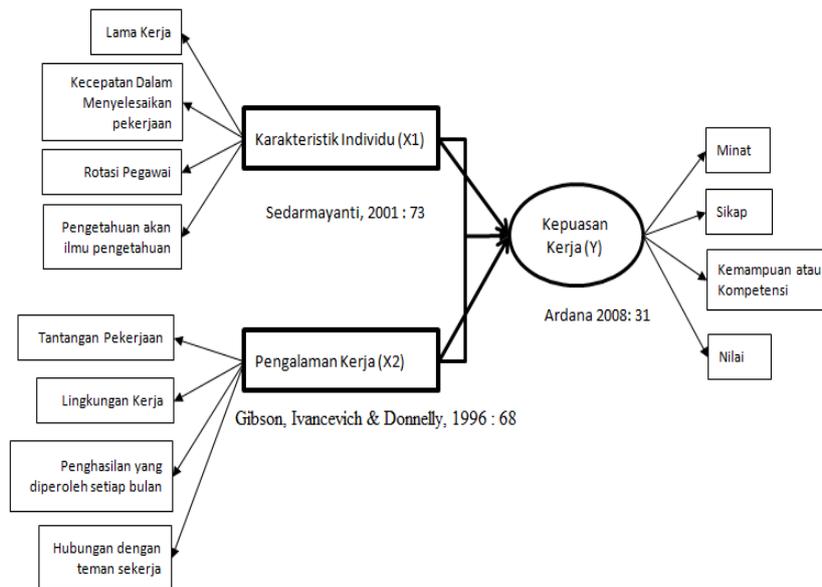
Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kerangka Konseptional

Berdasarkan kajian teoritis dsn sistematika maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian yang berdasarkan pendapat Fandi Tjiptono (2006) sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1996 : 62). Bertitik tolak dari latar belakang, Perumusan masalah serta dasar teori yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Diduga karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Sebulu.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Sebulu.
3. Diduga karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Sebulu.
4. Diduga variabel pengalaman kerja lebih berpengaruh daripada variabel karakteristik individu pada Kantor Camat Sebulu.

BAHAN DAN METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan rincian populasi dapat di gambarkan dari Pegawai yang dimiliki oleh Kantor Camat Sebulu di mana yang dimaksud

adalah berjumlah 54 orang. Dari jumlah tersebut dijadikan sampel semua atau total sampel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan uji korelasi pearson product moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud, masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$ Item yang punya r hitung $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006).

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus *alpha* dari Cronbach (Suharsimi, 2006).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi, digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi ini dilakukan dengan menggunakan model variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \hat{\epsilon}$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja
X1	= Karakteristik Individu
X2	= Pengalaman Kerja
b	= Koefisien regresi partial
a	= Konstanta, nilai Y yang tidak dipengaruhi oleh variabel X
$\hat{\epsilon}$	= Error atau sisa (residual)

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan penelitian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan dengan uji F (secara simultan) maupun uji t (secara parsial).

Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen. Pengujian uji t ini akan menggunakan perhitungan data SPSS. Adapun syarat pengujiannya adalah :

- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan hipotesis H1 ditolak. Dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Uji F

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan pengaruhnya secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya, uji ini akan menggunakan analisis perhitungan SPSS

dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan > 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya.
- Jika F hitung < F tabel dengan tingkat signifikan < 0,05 maka Ho diterima dan H1 ditolak, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam persentase. Nilai R² ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dalam kasus ini, distribusi normal. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tes-tes parametrik untuk uji normalitas dibangun dari distribusi normal. Jika kita lihat suatu tabel, misalnya tabel t-tes, pembuatannya mengacu pada tabel normalitas. Kita bisa berasumsi bahwa sampel kita benar-bener mewakili populasi sehingga hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi. Dalam pandangan statistik, sifat dan karakteristik populasi adalah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya

multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homos-

kedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Sig	Koefisien Realibilitas	Keterangan	
1	Karakteristik Individu	X1.1	0.000	0,753	Valid	Reliabel
		X1.2	0.000		Valid	
		X.1.3	0.000		Valid	
		X1.4	0.000		Valid	
		X1.5	0.000		Valid	
		X1.6	0.000		Valid	
		X1 total	0.000		Valid	
2	Pengalaman Kerja	X2.1	0.000	0,599	Valid	Reliabel
		X2.2	0.000		Valid	
		X.2.3	0.000		Valid	
		X2.4	0.000		Valid	
		X2.5	0.000		Valid	
		X2 total	0.000		Valid	
3	Kepuasan Kerja	Y1	0.000	0.610	Valid	Reliabel
		Y2	0.001		Valid	
		Y3	0.000		Valid	
		Y4	0.000		Valid	
		Y5	0.000		Valid	
		Y total	0.000		Valid	

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, pada variabel Karakteristik Individu, variabel pengalaman kerja dan variabel Kepuasan Kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan semuanya valid, karena nilai signifikan dibawah 0,05 sebagaimana syarat yang digunakan yaitu dinyatakan valid apabila $< 0,005$ sedangkan uji reliabilitas pada variabel karakteristik Individu, variabel pengalaman kerja dan variabel Kepuasan Kerja reliabel memiliki nilai 0,753, 0,599 dan 0,610. Hasil analisa tersebut menyatakan bahwa variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$y = 5.065 + 0.690x_1 + -0.064x_2$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta hasil analisis adalah sebesar 5.065, jika menganggap variabel karakteristik individu, dan variabel pengalaman kerja sama dengan nol, maka besarnya nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 5.065.
2. Jika variabel karakteristik individu berubah satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan berubah sebesar 0,690 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel karakteristik individu dengan variabel kepuasan kerja adalah positif. artinya apabila variabel

karakteristik individu meningkat maka variabel kepuasan kerja juga akan naik.

Jika variabel pengalaman kerja berubah satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan berubah sebesar -0,064 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kepuasan kerja adalah negatif, artinya apabila variabel pengalaman kerja meningkat maka variabel kepuasan kerja akan menurun

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial memperoleh nilai tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi diatas nilai α 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka untuk variabel karakteristik individu dapat diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat signifikan 0,000

Pada variabel harga diperoleh dengan tingkat signifikan 0.000. Karena nilai signifikansi diatas nilai α 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka untuk variabel pengalaman kerja tidak dapat diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel

kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat signifikan 0,000.

Uji F

Untuk menjawab “variabel karakteristik individu, dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja”, maka dilakukan dengan uji F.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	172.161	2	86.080	.000 ^b
	Residual	67.078	43	1.560	
	Total	239.239	45		

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data primer diolah

Hasil uji F adalah membandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0,050$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel karakteristik individu, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dapat didukung.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.065	1.975		2.565	.014		
	Karakteristik Individu	.690	.088	.890	7.829	.000	.505	1.980
	Pengalaman Kerja	-.064	.120	-.060	-.529	.600	.505	1.980

a. Dependent Variable: Kepuasan

Kerja

Hasil uji R pada tabel 3. variabel karakteristik individu sebesar 89% dan variabel pengalaman kerja sebesar -6%. Dengan demikian variabel yang dominan adalah variabel karakteristik individu. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja adalah variabel yang lebih dominan tidak dapat dibuktikan.

Pembahasan

Analisis responden memberikan petunjuk bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi sebesar 32 (69,4%), usia di dominasi pada interval usia 41 s/d 45 sebanyak (30.4%) responden, tingkat pendidikan, didominasi SMA Sederajat sebanyak 31 (67.4%)

responden, golongan/ruang, di dominasi oleh golongan II terdapat 21 (45,7%) responden, berdasarkan masa kerja di dominasi pada interval 6 s/d 10 sebanyak 14 (30,4%) responden, dan berdasarkan jabatan di dominasi jabatan fungsional umum sebanyak 38 (82,6%) responden.

Dominasi persepsi responden terhadap variabel karakteristik individu, X1 adalah 27 responden menyatakan sangat setuju; X1.2 sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju; X1.3 sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju; X1.4 dan sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju; X1.5 sebanyak 29 menyatakan sangat setuju; dan X1.6 sebanyak 25 responden menyatakan menyatakan sangat

setuju. Selanjutnya penilaian responden variabel pengalaman kerja dominasi item pada X2.1 sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju; X2. 2, 25 responden menyatakan sangat setuju; X2.3, 28 responden menyatakan sangat setuju; X2.4, 25 responden menyatakan sangat setuju; dan X2.5 sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju. Dan Penjelasan penilaian variabel kepuasan kerja pada Y1 sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju; Y2 27 responden menyatakan sangat setuju; Y3 sebanyak 26 responden menyatakan sangat setuju; Y4 25 responden menyatakan sangat setuju; dan Y5 sebanyak 23 responden menyatakan sangat setuju.

Hasil uji validitas yang dilakukan, pada seluruh item variabel karakteristik individu yang terdiri dari 6 item pertanyaan dan pengalaman kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan, seluruhnya adalah valid. Kemudian dilakukan uji realibilitas variabel karakteristik individu dan variabel pengalaman kerja semua dinyatakan realibel.

Hasil uji hipotesis variabel karakteristik individu secara parsial memperoleh nilai tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikansi diatas nilai α 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka untuk variabel karakteristik individu dapat diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat signifikan 0,000. Variabel pengalaman kerja diperoleh dengan tingkat signifikan 0.000. Karena nilai signifikansi diatas nilai α 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka untuk variabel pengalaman kerja dapat diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dapat diterima pada tingkat signifikan 0,000. Hasil uji F variabel variabel karakteristik individu dan pengalaman kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α ($0.000 < 0,050$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel karakteristik individu, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dapat diterima. Dan hasil uji R variabel karakteristik individu sebesar 89% dan variabel pengalaman kerja sebesar -6%. Dengan demikian variabel yang dominan adalah variabel karakteristik individu. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja adalah variabel yang lebih dominan tidak dapat dibuktikan.

Uji asumsi klasik normalitas, heterokendastisitas, dan multikolinieritas hasil

uji menunjukkan sesuai dengan yang di kriteriakan yaitu data dalam keadaan normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heterokendastisitas.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan sebagaimana dimaksud kesimpulan yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel karakteristik individu dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel karakteristik individu adalah variabel dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L, Jhon M, Ivancevich, James H. Donnelly Ir, *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, 1998, Surabaya. Cetakan Ke 2 Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. C.V.Haji Mas Agung, Jakarta, 1981.
- Paul Pigors dan Charles A.Mayers, 1982, *Reading in Personal Administration*, Mc.Graw Hill Book Company Inc, New York.
- Robbin, Stephen P, *Organization Behavior, Concept Controversies and Application*, 1994, New Jersey Fifth Edition, Prentice-Hall Engkwood Cliffs.
- Sarwono, Jonathan, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, 2007, Yogyakarta, Andi Offset
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* 1994, Jakarta, Cetakan ketiga, Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew F, *Personal Administration and Human Resources*, 1981, A wile Trans

Edition By John Will ang Sons.Inc,New
York

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*,
Alfabeta, Bandung.

Simamora, H. 1997, *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Edisi kedua Cetakan 3 STIE
YKPN,Yogyakarta