

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH (RSUD) DR. MOEWARDI SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Derajat Sarjana
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada
Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



OLEH :

**YOHANES FRIKARDUS DANDO
11130238L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH (RSUD) DR. MOEWARDI SURAKARTA**

oleh :

YOHANES FRIKARDUS DANDO
11130238L

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

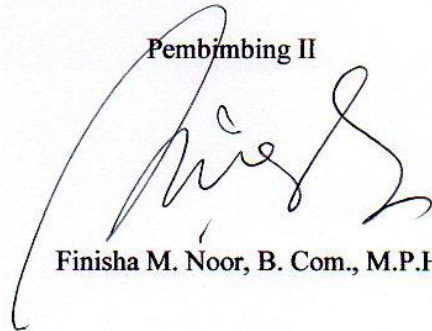
Tanggal : 7 Juni 2018

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, M.M.

Pembimbing II



Finisha M. Noor, B. Com., M.P.H.

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH (RSUD) DR. MOEWARDI SURAKARTA**

oleh :

YOHANES FRIKARDUS DANDO

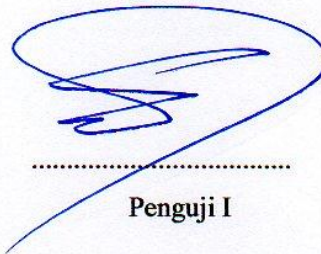
11130238L

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas
Setia Budi pada:

Hari : Kamis


Tanggal : 7 Juni 2018

1. Dr. Yuni Kristanto, SE., M.M.



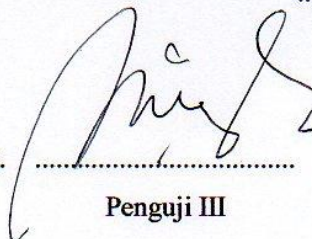
.....
Penguji I

2. Ariefah Yulandari, SE., M.M.




.....
Penguji II

3. Finisha M. Noor, B.Com., M.P.H.



.....
Penguji III

4. Drs. Sugiyarmasto, M.M.




.....
Penguji IV


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen




Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.


Ariefah Yulandari, SE., M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 20 Juni 2018



Yohanes Frikardus Dando

11130238L

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

JIKA GAGAL HARI INI JANGAN PERNAH MENYERAH

JIKA ANDA MENYERAH YAH TERSERAH

"bigdando"

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa,

penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

- Bapak Amatus Dando dan Ibu Clara Bha , yang selalu memberikan kasih sayang, uang jajan dan doanya, dan senantiasa memberi semangat dan motivasi.
- kakak Charlos Dj dan Oryen Ngoe yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan selalu mengingatkan tentang skripsi ini setiap pagi, setiap hari.
- Dando Team
- Teman Kepala Batu
- Almamaterku

SARI

YOHANES DANDO., 2018, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM (RSUD) DR. MOEWARDI SURAKARTA, SKRIPSI, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS SETIA BUDI, SURAKARTA.

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 196 orang karyawan Non Medis, berdasarkan karakteristik responden jenis kelamin dan usia karyawan. sample dalam penelitian ini menggunakan teknik two stages clauster sampling dan metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat, dilihat dengan nilai signifikan 0,449. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang dapat dilihat dengan nilai signifikan 0,001. sedangkan Variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000.

Kata kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik individu

ABSTRACT

YOHANES DANDO., 2018, THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON THE SATISFACTION OF THE WORK OF NON MEDICAL EMPLOYEES IN THE GENERAL HOSPITAL DR. MOEWARDI SURAKARTA, THESIS, FACULTY OF ECONOMICS, SETIA BUDI UNIVERSITY, SURAKARTA

Job satisfaction is an employee's feelings about his job. Simply put, job satisfaction can be interpreted as what makes people want and like work. What makes you happy at work or to get out of work. The purpose of this study was to determine the effect of the influence of the work environment, leadership style and individual characteristics on job satisfaction of Non-Medical employees, at the Dr. Moewardi Regional General Hospital Surakarta.

The number of samples in this study were 196 Non-Medical employees based on the gender characteristics of respondents and age of employees. The sample in this study used the two stages cluster sampling technique and the research method used was multiple linear regression.

The results showed that the work environment variable had no effect on job satisfaction which could be seen with a significant value of 0.449. the leadership style variables influence job satisfaction, which can be seen with a significant value of 0.001 while the individual characteristics variables affect job satisfaction which can be seen from the significant value 0.000.

Keywords : job satisfaction, work environment, leadership style, individual characteristic.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, segala puji dan syukur kepada Tuhan yang telah memberi berkat dan kebijaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) DR. MOEWARDI SURAKARTA”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi. Penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, M.B.A. selaku Rektor Universitas Setia Budi.
2. Dr. Widi Hariyanti, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.
3. Drs. Sugiyarmasto, M.M selaku Pembimbing Utama dan Finisha M. Noor, B.Com., M.P.H selaku Pembimbing Pendamping yang telah berkenan mengorbankan waktunya guna membimbing, memberi nasehat, dan mengarahkan penulis pada saat penelitian dan penyusunan skripsi.
4. Dosen penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan dalam skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Asisten Dosen, Staf Perpustakaan dan Staf Karyawan Universitas Setia Budi.

6. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr.Moewardi yang telah berkenan mengizinkan saya melakukan penelitian serta seluruh jajaran karyawannya.
7. Bapak, Mama, Kakak berdua, serta seluruh keluarga besarku yang telah memberikan cinta, kasih sayang, doa, dukungan dan pengorbanan, serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman atas bantuan dan kerjasamanya dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, penulis sangat menerima kritikan atau saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang mempelajarinya.

Surakarta, 8 April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
SARI.....	vi
ABSTACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kepuasan Kerja	7
B. Lingkungan kerja.....	8
C. Gaya Kepemimpinan	9
D. Karakteristik Individu.....	11

E. Model Penelitian.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
A. Desain Penelitian	13
B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan.....	13
1. Populasi	13
2. Sampel	13
3. Teknik Penyampelan	14
C. Pengukuran Variabel	14
1. Lingkungan Kerja.....	14
2. Gaya Kepemimpinan	15
3. Karakteristik Individu.....	15
4. Kepuasan Kerja	15
D. Sumber Data	15
E. Teknik Analisis.....	16
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	16
2. Teknik Analisis Data	17
F. Analisis Regresi Linear Berganda	19
1. Uji Koefisien Determinasi.....	19
2. Uji Signifikasi Simultan (Uji f)	20
3. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)	20
4. Pengujian Hipotesis	21
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	23
1. Tempat dan Waktu Penelitian	23
2. Profil Responden	24

3.	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden	24
B.	Hasil Penelitian.....	27
1.	Uji Validitas	27
2.	Uji Reliabilitas.....	29
3.	Uji Asumsi Multikolinieritas	30
4.	Analisis Regresi.....	30
5.	Koefisien Determinasi	31
6.	Uji Signifikansi Model Regresi (uji f).....	32
7.	Estimasi Koefisien Regresi (uji t)	32
C.	Pembahasan	34
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	35
3.	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
BAB V	PENUTUP	37
A.	Kesimpulan.....	37
B.	Keterbatasan Penelitian	37
C.	Saran	38
	DAFTAR PUSTAKA	39
	LAMPIRAN.....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Model Peneitian	12

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Distribusi Sampel Penelitian	23
Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	24
Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Usia	24
Tabel 4. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel lingkungan kerja.....	25
Tabel 5. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel gaya kepemimpinan.....	25
Tabel 6. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel karakteristik individu	26
Tabel 7. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel kepuasan kerja.....	26
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner	28
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	29
Tabel 10. Nilai <i>tolerance</i> dan <i>VIF</i>	30
Tabel 11. Koefisien Determinasi.....	31
Tabel 12. Uji Signifikansi Model (uji f).....	32
Tabel 13. Koefisien Regresi (Uji t)	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Pengantar Penelitian.....	43
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	44
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	48
Lampiran 4. Hasil Uji Statistik	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian tentang kinerja karyawan masih menjadi kajian penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan masih ada perbedaan hasil pembentukan kinerja karyawan (Setyorini, 2016). Perbedaan tersebut disebabkan karena variable yang mempengaruhi kinerja karyawan masih beragam (Safitri, 2013).

Penyebab lain keragaman hasil dikarenakan tujuan penelitian yang berbeda dan penggunaan obyek penelitian yang lain. Keragaman hasil tersebut mempunyai peluang peneliti untuk melakukan pengujian kembali pembentukan kinerja karyawan.

Era modern seperti sekarang ini perusahaan atau organisasi dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja individu karyawannya. Setiap

organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan, dengan harapan akan mencapai kinerja yang maksimal.

Karakteristik suatu organisasi atau perusahaan apabila karyawan merasa aman dan nyaman bekerja maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri. McShane dan Glinow (2007) kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Dengan demikian kepuasan kerja adalah sikap atau aspek tertentu dari pekerjaan. Davis *et al.*, (2005) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat berubah dengan waktu dan keadaan. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai respon emosional yang positif dari penilaian pekerjaan atau aspek tertentu dari pekerjaan (Locke, 2006). Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: lingkungan kerja, pengawasan, kebijakan dan administrasi, kemajuan, kompensasi, hubungan interpersonal, kepemimpinan, dan karakteristik individu.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2006). Ardana *et al.*, (2009) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Sardzoska dan Tang (2012), Annakis *et al.*, (2011) dan Paripurna (2013) menyatakan secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Davis *et al.*, 2005). Definisi tentang gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Menurut Ivancevich dan Matteson (1990) yang dikutip oleh Koesmono (2005), gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi.

Robbins (2008) Karakteristik individu adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Narrotama dan Surya (2015), menyatakan lima karakteristik individu sebagai prediktor yang efektif karyawan atas kepuasan kerja. Lima prediktor itu adalah keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Beberapa penelitian mengkaitkan pengaruh antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, antara lain Khan (2013), meneliti hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik individu secara signifikan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konsisten dengan penelitian Thomas (2004).

Perusahaan bertanggung jawab meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan puas, maka *output* yang di berikan juga akan maksimal. Banyak cara yang dilakukan suatu organisasi untuk membuat karyawannya puas, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, sifat kepemimpinan yang baik, serta pembentukan karakteristik individu yang berkualitas dengan ini akan membuat karyawan merasa ada hubungan timbal balik antara hasil kerja yang efektif dan kepuasan kerja yang telah diterima karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka diajukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RSUD. DR. MOEWARDI “.

B. Rumusan Masalah

Kepuasan karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat mendapatkan kinerja yang maksimal. Permasalahannya adalah bagaimana membentuk kepuasan kerja. Beberapa literatur mengatakan ada hubungan erat antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu (Locke, 2006).

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Apakah karakteristik individu mempengaruhi kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan Ipteks.

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan, disamping menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model juga memberi penjelasan secara teoritis tentang konstruk lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan kepuasan kerja dan bagaimana konstruk-konstruk tersebut berhubungan satu sama lain.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja. Dengan terbentuknya kepuasan kerja diharapkan kinerja perusahaan juga meningkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya (Moorhead dan Griffin , 2013).

Sedangkan menurut Veithzal (2010) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Handoko (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator kepuasan kerja (Malayu, 2011) sebagai berikut;

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Ahmed dan Uddin, 2012).

B. Lingkungan kerja

Pimpinan perusahaan dalam membebaskan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan (Holman, 2002), sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Hurley *et al.*, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Veitzhal (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:
 - a. Penerangan,
 - b. Udara

- c. Suara bising
 - d. Ruang gerak
 - e. Keamanan, dan
 - f. Kebersihan.
2. Indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:
- a. Pengawasan Suasana kerja
 - b. Sistem pemberian imbalan
 - c. Perlakuan dengan baik,
 - d. Rasa aman perlakuan secara adil dan objektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis:

H1a: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Terry 1983; Thoha (2003) gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk memengaruhi orang-orang untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi. Dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, seorang pemimpin dapat dengan sengaja mempengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu yang diharapkan dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan pada seorang pemimpin dalam suatu satuan kerja, akan sulit bagi pimpinan tersebut mencapai tujuan organisasi.

Davis *et al.*, (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Definisi tentang gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing pengikutnya, mampu membuat pengikutnya saling bekerja sama, memberikan kepercayaan serta mendorong semangat agar pengikutnya bekerja tekun dalam rangka mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Indikator kepemimpinan (Wirawan, 2006)

- a. Kapasitas; berupa intelegensi, kehati-hatian, kemampuan verbal, orisinalitas, dan pengambilan keputusan.
- b. Pencapaian; berupa beasiswa dan pengetahuan.
- c. Tanggung jawab; berupa ketergantungan, inisiatif, keagresifan, percaya diri dan keinginan untuk menjadi yang terbaik.
- d. Partisipasi; berupa aktivitas, sosialisasi, kooperatif, kemampuan adaptasi dan humoris.
- e. Status; berupa posisi sosial ekonomi dan popularitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis:

H2a: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

D. Karakteristik Individu

Gaffar Dewi *et al.*, (2017) karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individu, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, perasaan dan keyakinan. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu (Tamaka dkk, 2017). Karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Ruditya dan Chalidyanto, 2015).

Robbins (2012) Karakteristik individu adalah ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Indikator karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Nilai (*value*) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dan dapat dinikmati.
3. Sikap (*attitude*) pernyataan baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
4. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
5. Pendidikan tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai tuntutan pekerjaan.

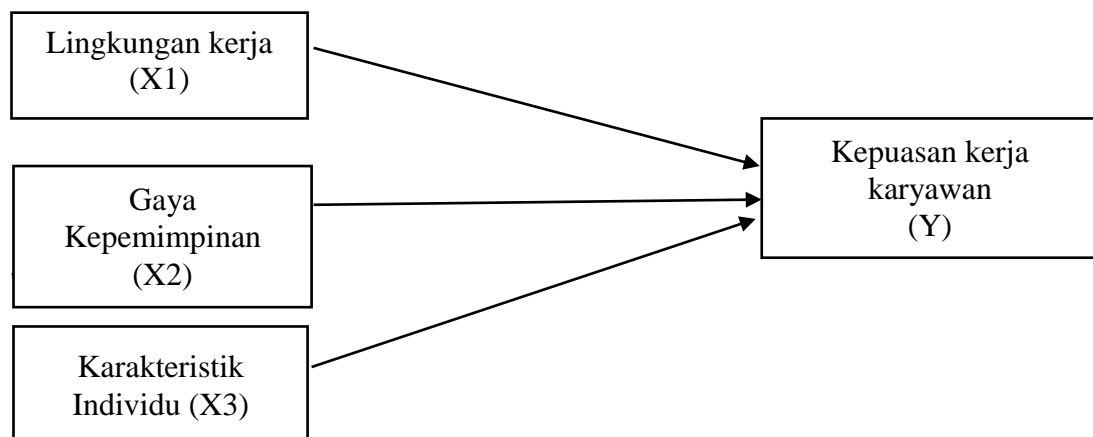
6. Kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan untuk menyejahterahkan hidup.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis:

H3a: karakteristik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Model Penelitian

Hubungan antar konstruk yang diteliti dapat disajikan dalam model penelitian berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Model di atas terlihat bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *causal*, yaitu bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *cross sectional* artinya hanya mengambil data penelitian pada satu kurun waktu tertentu (*Aaker et al. 2007 h. 130*). Desain penelitian menggunakan metode survey.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (*Sugiyono, 2013 h.115*). Populasi ini adalah karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.

2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Pemilihan Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Umum (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta didasari pertimbangan bahwa responden masih bisa mengisi kuesioner penelitian

dengan cermat dan obyektif. Jumlah yang diambil adalah sebanyak 200 responden.

3. Teknik Penyampelan

Teknik penyampelan dilakukan dengan menggunakan desain *Two Stages Cluster Sampling*. *Cluster Sampling* adalah teknik memilih sebuah sampel dari kelompok-kelompok, unit-unit yang kecil atau *Cluster*. Sesuai dengan namanya, penarikan sampel ini didasarkan pada gugus atau *cluster*. Teknik *cluster sampling* digunakan jika catatan lengkap tentang semua anggota populasi tidak diperoleh serta keterbatasan biaya dan populasi geografis elemen-elemen populasi berjauhan. Penyampelan *Two Stage Cluster sampling* mengambil sampel dari populasi karyawan.

C. Pengukuran Variabel

Dalam upaya mengukur variabel-variabel penelitian, setiap variabel didefinisikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja. Lingkungan kerja diukur dengan skala Likert berdasarkan indikator: kebersihan, penerangan, suara gaduh, dan keamanan tempat kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Davis *et al.*, 2005). Definisi tentang kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka. Kepemimpinan diukur dengan skala Likert berdasarkan indikator : kapasitas, pencapaian, dan tanggung jawab.

3. Karakteristik Individu

Robbins (2012) karakteristik individu yaitu ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Karakteristik di ukur dengan skala likert berdasarkan indikator : kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan

4. Kepuasan Kerja

Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja diukur dengan skala Likert berdasarkan indikator: penempatan tempat kerja yang sesuai, berat ringannya pekerjaan, dan suasana pekerjaan.

D. Sumber Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu

penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Skala yang digunakan adalah skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial.

Kategori dari penilaian :

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
N	= Netral	diberi skor 3
S	= Setuju	diberi skor 4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5

E. Teknik Analisis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2010). Pengujian validitas kuesioner yang sesuai untuk validitas konstruk berperilaku adalah metode analisis faktor (Neuman

2006). Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* \geq 0,4 dan terekstrak sempurna pada suatu faktor yang sama.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai makna ketergantungan (*dependability*) dan konsistensi. Instrument yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien alpha bervariasi dari 0 sampai 1. Koefisien *Alpha* lebih atau sama dengan 0,6 mengindikasikan konsistensi internal yang memuaskan.

2. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan model persamaan sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk menilai model regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi berganda yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya, yaitu dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi menjelaskan hal yang sama pada variabel terikatnya. Ada tidaknya gejala multikolinieritas diketahui dari nilai VIF (*varian inflation factor*) dan Tolerancinya. Kriteria ujinya: sebuah model bebas dari gejala multikolinieritas bila variabel bebasnya mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali2004).

3) Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2006). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan grafik plot. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas berupa grafik *scatterplot*.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk dapat mengetahui model regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Karakteristik Individu

e = Error

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara Nol sampai dengan Satu. Nilai R^2 yang mendekati Satu atau sama dengan Satu mengisyaratkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum, R^2 untuk data cross section relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan (Ghozali, 2006).

2. Uji Signifikasi Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali 2006). Untuk kepentingan pengambilan keputusan maka digunakan *significance level* 0,05 (5%). Ketentuan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan).

3. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2006). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Secara parsial, variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis tidak dapat ditolak (koefisien regresi signifikan). Secara parsial, variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)* untuk mengetahui pengaruh karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen pada kinerja manajerial dengan desentralisasi sebagai variabel pemoderasi.

Model atas pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sebagai berikut:

$$K_{in} = \alpha + \beta_1 K_{ar} + \beta_2 D_{es} + \beta_3 M_{od} + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

K_{in} = kinerja manajerial

α = konstanta

$\beta_1 - \beta_1$ = koefisien Regresi

K_a = karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen

D_{es} = desentralisasi

M_{od} = interaksi antara karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dan desentralisasi.

e = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian.

Model analisis yang digunakan, maka pengujian terhadap hipotesis dengan tingkat kesalahan 5% dapat dilakukan dengan bantuan SPSS 13 for windows. Govindarajan (1986) menunjukkan efek utama dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen tidak dapat diinterpretasikan. Fokusnya adalah pada signifikansi dan sifat pengaruh

interaksi dua independen variabel terhadap dependen variabel yang ada dalam persamaan 1. Jika setelah uji regresi diperoleh β_3 signifikan ($p < 0,05$) dan positif ($\beta_3 > 0$) menunjukkan bahwa hipotesis didukung atau berarti desentralisasi pada hubungan antara karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen dengan kinerja manajerial.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan non medis.

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 19 Maret sampai 18 September 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Berdasarkan waktu yang telah ditetapkan, peneliti berhasil menyebar 200 kuesioner. Kemudian dari data-data hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mendapatkan karakteristik responden berdasarkan, jenis kelamin, dan usia pegawai. Jadi total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 196 data responden dan 4 data harus dikeluarkan dari analisis karena terindikasi sebagai data menyimpang (*outlier*). Dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Data Distribusi Sampel Penelitian

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase%
Jumlah kuesioner disebar	200	100 %
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
<i>Outlier</i>	4	2%
Total kuesioner yang dapat diolah	196	98%

Sumber : Data primer yang diolah 2018

2. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia pegawai.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pria	111	89%
2.	Wanita	89	11%
Total		200	100%

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa 111 responden berjenis kelamin pria dengan persentase 89% dan 89 responden berjenis kelamin wanita dengan persentase 11%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	20-30 tahun	65	32,5%
2.	31-40 tahun	52	26 %
3.	41-50 tahun	47	23,5%
4.	> 50 tahun	36	18%
Total		200	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa 65 responden berusia 20-30 tahun dengan presentase 32,5%, untuk usia 31- 40 berjumlah 52 responden dengan presentase 26%, sedangkan 47 responden berusia 41-50 dengan presentase 23,5% dan 36 responden berusia > 50 dengan presentase 18%.

3. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap pernyataan kuesionar penelitian untuk mengukur variabel penelitian ditampilkan dalam 4 tabel berikut.

Tanggapan dinyatakan berdasarkan nilai rata-rata dari nilai kuesioner untuk mengukur terhadap variabel.

- a. Distribusi tanggapan responden dalam variabel lingkungan kerja

Tabel 4. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel lingkungan kerja

Nilai Rata-rata Tanggapan	Frekuensi	Persentase
2,0	1	0,5
2,5	7	3,6
3,5	10	5,1
3,5	120	10,2
4,0	81	41,3
4,5	41	20,9
5,0	36	18,4
Jumlah	196	100

Terlihat dalam Tabel diatas, responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner terbanyak 158 orang (80,6%). Hal ini mengisyaratkan bahwa indikator variabel mampu menggambarkan variabel lingkungan kerja.

- b. Distribusi tanggapan responden dalam variabel gaya kepemimpinan

Tabel 5. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel gaya kepemimpinan

Rata-rata Tanggapan	Frekuensi	Persentase
2,0	3	1,5
2,5	9	4,6
3,5	23	11,7
3,5	37	18,9
4,0	81	41,3
4,5	24	12,2
5,0	19	9,7
Jumlah	196	100

Terlihat dalam Tabel diatas, responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner terbanyak 124

orang (63,2%). Hal ini mengisyaratkan bahwa indikator variabel mampu menggambarkan variabel gaya kepemimpinan

- c. Distribusi tanggapan responden dalam variabel karakteristik individu.

Tabel 6. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel karakteristik individu

Rata-Rata Tanggapan	Frekuensi	Persentase
2,0	2	1,0
2,5	11	5,6
3,5	11	5,6
3,5	25	12,8
4,0	103	52,6
4,5	25	12,8
5,0	19	9,7
Jumlah	196	100

Terlihat dalam Tabel diatas, responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner terbanyak 147 orang (75,1%). Hal ini mengisyaratkan bahwa indikator variabel mampu menggambarkan variabel karakteristik individu.

- d. Distribusi tanggapan responden dalam variabel kepuasan kerja

Tabel 7. Distribusi frekuensi tanggapan responden dalam variabel kepuasan kerja

Rata-rata Tanggapan	Frekuensi	Persentase
2,0	4	2,0
2,5	11	5,6
3,5	16	8,2
3,5	37	18,9
4,0	87	44,4
4,5	23	11,7
5,0	18	9,2
Jumlah	196	100

Terlihat dalam Tabel diatas, responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner terbanyak 128

orang (65,3%). Hal ini mengisyaratkan bahwa indikator variabel mampu menggambarkan variabel kepuasan kerja.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk berperilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor.

Dari 200 data responden, 4 data harus dikeluarkan dari analisis karena terindikasi sebagai data yang menyimpang dari rata-ratanya (*outlier*), sebab kalau dimasukkan dalam analisis akan membuat kesimpulan menjadi bias.

Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *loading factor*nya dalam tabel *Rotated component matrix*. Butir-butir kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid bila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,40, tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir kuesioner	Nilai faktor <i>loading</i> minimal= 0,40	Keterangan
LK1	0,783	Valid
LK2	0,873	Valid
GK1	0,692	Valid
GK2	0,901	Valid
KI2	0,927	Valid
KI3	0,686	Valid
KK1	0,843	Valid
KK2	0,756	Valid

Sumber: hasil uji validitas kuesioner 2018

Keterangan:

LK : Lingkungan kerja

GK : Gaya Kepemimpinan

KI : Karakteristik Individu

KK : Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel diatas variabel lingkungan kerja dari 4 butir pertanyaan yang dibuat, hanya terdapat 2 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu: LK1, LK2. Kemudian untuk variabel gaya kepemimpinan dari 3 butir pertanyaan yang dibuat, hanya terdapat 2 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu: GK1 dan GK2. Untuk variabel karakteristik individu dari 4 butir pertanyaan yang dibuat, hanya terdapat 2 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu: KI2 dan KI3. Dan untuk variabel kepuasan kerja dari 4 butir pertanyaan yang dibuat, haynya terdapat 2 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu: KK1 dan KK2.

Item kuesioner konstruk: LK3, LK4, GK3, KI1, KI4, KK3 dan KK4 harus dikeluarkan dari kuesioner karena terjadi *cross loading* atau tidak terekstrak (mengelompok) dalam kolom yang sama dengan item kuesioner

lainnya. Selain itu, terlihat seluruh item kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel, semuanya mempunyai loading faktor besar dari 0,40 dan terekstrak dalam kolom yang sama untuk setiap variabelnya, sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner sisanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha (α) nya. Bila nilai α lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai α lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (nilai minimal= 0,6)	Keterangan
Lingkungan kerja	0,6364	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,6692	Reliabel
Karakteristik Individu	0,6669	Reliabel
Kepuasan kerja	0,6556	Reliabel

Sumber: hasil uji reliabilitas kuesioner.

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

3. Uji Asumsi Multikolinieritas

Model regresi berganda yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas diantara variabel bebasnya, yaitu dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi menjelaskan hal yang sama pada variabel terikatnya. Ada tidaknya gejala multikolinieritas diketahui dari nilai *VIF* (*varian inflation factor*) dan *Tolerancenya*. Kriteria ujinya: sebuah model bebas dari gejala multikolinieritas bila variabel bebasnya mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* dan *VIF* dapat dilihat dalam Tabel 5.

Tabel 10. Nilai *tolerance* dan *VIF*

Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Lingkungan kerja	0,828	1,208
Gaya kepemimpinan	0,708	1,413
Karakteristik individu	0,727	1,376

Sumber: hasil analisis regresi (2018).

Terlihat semua variabel bebas masing-masing mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan model bebas dari gejala multikolinieritas.

4. Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan karakteristik individu (X3) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat di Tabel 13 dibawah, dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,220 + 0,470 + e$$

- a. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,220 secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X3) adalah sebesar 0,470 secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang mencerminkan seberapa besar variabel bebas dalam penelitian, secara bersama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Analisis regresi model penelitian menghasilkan koefisien determinasi seperti termuat dalam tabel berikut:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std.error of the Estimate
1	0,629	0,396	0,387	0,5181

Sumber data Koefisien Determinasi 2018

Terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) nya sebesar 0,387. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas bersama-sama menjelaskan 38,7 persen variasi (perubahan naik-turunnya) pada

variabel kepuasan kerja. Sisanya sebesar 61,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

6. Uji Signifikansi Model Regresi (uji f)

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi parameter yang diteliti. Uji signifikansi model regresi ini dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Prosedur uji dilakukan sebagai berikut: model regresi dikatakan signifikan untuk memprediksi variabel terikat, bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak signifikan untuk memprediksi variabel terikat bila nilai signifikansinya (sig.) lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan uji signifikansi model seperti termuat dalam tabel berikut:

Tabel 12. Uji Signifikansi Model (uji f)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	33.781	3	11.260	41.956	0,000
Residual	51.529	192	0,268		
Total	85.310	195			

Sumber data signifikan model 2018

Terlihat nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa: model signifikan memprediksi kepuasan kerja.

7. Estimasi Koefisien Regresi (uji t)

Variabel bebas dikatakan berpengaruh signifikan pada variabel terikat bila nilai probabilitasnya (*p-value* atau sig.) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, suatu variabel bebas dari suatu model regresi dikatakan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya bila

nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05. Analisis regresi model penelitian menghasilkan estimasi koefisien regresi seperti termuat dalam tabel berikut:

Tabel 13. Koefisien Regresi (Uji t)

Variabel	Koefisien determinasi (Adj R ²)	Uji signifikansi model		Uji signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig.	Beta	t	Sig.	
Lingkungan Kerja	0,387	41.956	0,000	0,047	0,759	0,449	Tidak Signifikan
Gaya Kepemimpinan				0,220	3,300	0,001	Signifikan
Karakteristik Individu				0,470	7,136	0,000	Signifikan

Sumber hasil analisis regresi 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,047 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,449. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja. Hipotesis H₁ tidak terdukung.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,220 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) variabel lingkungan kerja sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hipotesis H₂ terdukung. Maknanya: bila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kepuasan kerja juga akan semakin besar.

3) Variabel karakteristik individu mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,470 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hipotesis H_3 terdukung. Maknanya: bila karakteristik individu semakin meningkat, maka kepuasan kerja juga akan semakin besar.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan program *SPSS for Windows* 11,5 memberikan kesimpulan bahwa dari tiga variabel yang diteliti, hanya variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada Kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel Gaya kepemimpinan dan Karakteristik individu memiliki pengaruh pada Kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Handoko (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Penelitian ini sejalan dengan jurnal Wayan (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansinya sebesar 0,449 ($0,449 > 0,05$) dan nilai t sebesar 0,047 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam rumah sakit.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Terry dan Thoha (2003) gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk memengaruhi orang-orang untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan jurnal *James et. all* (2004) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t sebesar 0,220 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa adanya kemampuan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin di RSUD Dr. Moewardi, mempengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu yang diharapkan dalam usahanya mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gaffar Dewi et al., (2017) karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individu, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, perasaan dan keyakinan. Khan (2013), meneliti hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik individu secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan konsisten dengan penelitian (Thomas , 2004). Penelitian ini sejalan dengan jurnal Lok dan Crawford (2001, 2002) karakteristik individu, berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dari signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) nilai t sebesar 0,470 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima. Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.
2. Gaya kepemimpinan mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.
3. Karakteristik individu mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan pada 1 (satu) wilayah di Surakarta yaitu di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta.
2. Penelitian ini tidak mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Penelitian ini di masa mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya:

1. Penelitian mendatang diharapkan melakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel dengan memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Rumah Sakit Umum Dr. Moewardi Surakarta diharapkan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dengan kualitas penerangan atau pencahayaan ruangan yang lebih memadai agar karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tetap stabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker DA, Kumar V, dan Day GS. 2007. *Marketing Research*. 9th ed. Hoboken. NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- A.N. Ruditya dan D. Chalidyanto. 2015. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Penilaian Kualitas Produk Apotek Rawat Jalan. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Annakis J, Lobo A dan Pillay S. 2011. *Exploring Monitoring, Work Environment And Flexibility As Predictors Of Job Satisfaction Within Australian Call*. Hlm 614.
- Ardana IK, Mujiati NW, dan Sriathi AAA. 2009. Perilaku Keorganisasian. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Davis, Keith, John W, dan Newstrom. 2005. Perilaku dalam Organisasi (terjemahan). Jakarta : Erlangga. Hlm 56, 78.
- Gaffar Dewi, dkk.2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.
- Ghozali I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko TH. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM. Hlm 193, 155.
- I.G. Narrotama dan I.B.K. Surya. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol.4 : 4302-4334
- Ivancevich JM dan Matteson MT. 1990. *Organizational Behavior an Management*. Richard D. Irwin Inc., Homewood Boston.
- James et. all (2004) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Khan Rahman. 2013. *The Counter-Cyclical Character of the Elite Research in the Sociology of Organizations, Vol. 38. Department of Sociology Columbia University*.

- Khoiriyah L. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses.
- Koesmono T. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Varoabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. Surabaya.
- Locke EA. 2006. *The Nature Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rank McNally.
- Lok dan Crawford (2001, 2002) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Makassar.
- Neuman WL. 2006. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 6th ed. USA: Pearson Education, Inc.
- Nitisemito AS. 2006. Manajemen Personalia. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Paripurna IGD. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (5).
- Riansari, Titi. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 10. Nomor 4.
- Robbins PS. 1996. Perilaku Organisasi. edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo. Hlm 179.
- Safitri Ema, 2012. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Safitri Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Sardzoska EG dan Tang TL. 2012. *Work-related behavioral intentions in macedonia: coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction and demographic variables*. *Journal of Business Ethics*, 108 (3), pp: 373-391.

- Setyorini Dwi. 2016. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Cetakan 15. Bandung. Alfabeta.
- Susita Dewi, 2017. *The Impact Of Employee Job Satisfactions To Work Commitment: A Case Study Of Ministry Of Industry In Indonesia*. Jakarta.
- Tamaka Novitha, dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Universitas Sam Ratulangi Manado. Sulawesi Utara.
- Thomas. 2004. *Job satisfaction and personality as predictors of job satisfaction. Organizational Analysis, 12(2), 205-218.*
- Wayan. 2012. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 4.

Lampiran

Lampiran 1. Surat Pengantar Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI

Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kode pos 57126 Telp (0271) 634 634,
 Faksimile (0271) 637412 Email : rsmoewardi@jatengprov.go.id
 Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id

Surakarta, 19 Maret 2018

Nomor : 372 / DIK / III / 2018
 Lampiran :-
 Perihal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth. :

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| 1. Ka. Bid. Pengelolaan Pendapatan | 6. Ka. IPFNM |
| 2. Ka. Bid. Akuntansi & Verifikasi | 7. Ka. Instalasi Sanitasi |
| 3. Ka. Bag. Sekreatariat | |
| 4. Ka. Bag. Orpeg | |
| 5. Ka. Instalasi Rekam Medis | |

RSUD Dr. Moewardi
 di-

SURAKARTA

Memperhatikan Surat dari Dekan FE-USB Surakarta Nomor : 079/H6-4/07.03.2018; perihal Permohonan Ijin Penelitian dan disposisi Direktur tanggal 08 Maret 2018, maka dengan ini kami menghadapkan siswa:

Nama : Yohanes F. Dando

NIM : 11130238 L

Institusi : Prodi S.1 Manajemen Rumah Sakit FE-USB Surakarta

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka pembuatan **Skripsi** dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Dr. Moewardi"**.

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala
 Bagian Pendidikan & Penelitian,

(Signature)
 Ari Subianto, SE,MM
 NIP. 19660131 199503 1 002

Tembusan Kepada Yth.:

1. Wadir Umum RSDM (sebagai laporan)
2. Arsip

RSDM Cepat, Tepat, Nyaman dan Mudah

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Responden,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yohanes F. Dando

Instansi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”

Sedang melakukan penelitian skripsi, saya mohon Bp/Ibu/Sdr/i berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah menurut apa yang anda anggap benar. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Terima kasih atas partisipasinya.

Peneliti,

Yohanes F. Dando

NIM. 11130238L

SURAT PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :
 Alamat :
 Jenis Kelamin :
 Umur :

Setelah memperoleh informasi baik secara lisan dan tulisan mengenai penelitian dari peneliti dan informasi tersebut telah saya pahami dengan baik mengenai manfaat, keuntungan dan kemungkinan ketidaknyamanan yang mungkin akan dijumpai, bersama ini saya bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Yohanes F. Dando
 Institusi : Universitas Setia Budi Surakarta
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Dalam Rangka : Skripsi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun serta untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta,

Responden

()

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda (√) pada pilihan di bawah.

Nama : (Boleh tidak diisi)
 Usia :
 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

PETUNJUK MENJAWAB

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju **S** = Setuju
TS = Tidak Setuju **SS** = Sangat Setuju
N = Netral

Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kebersihan dalam ruangan membuat saya nyaman bekerja					
2.	Kualitas penerangan dalam ruangan kerja memadai					
3.	Suara gaduh ditempat kerja mengganggu konsentrasi saya bekerja					
4.	Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan RSUD.Dr.Moewardi					

Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan memberikan suasana kerja yang kondusif.					
2.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
3.	Pimpinan bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan RSUD.Dr. Moewardi.					

Karakteristik Individu

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya dapat diterima dengan baik oleh lingkungan tempat kerja					
3.	Saya sangat senang dengan pekerjaan sekarang ini					
4.	Saya memiliki harapan agar diperlakukan adil sesuai dengan apa yang saya kerjakan					

Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan posisi kerja saya sekarang.					
2.	Saya merasa puas mendapatkan posisi kerja sesuai dengan keahlian.					
3.	Saya merasa puas dengan Fasilitas yang diberikan RSUD.Dr.Moewardi.					
4.	Saya merasa puas. tempat saya bekerja aman dan nyaman.					

Lampiran 3. Tabulasi Data

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3,5	4	2	3	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4,5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	4,5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	4	5	4,5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
17	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	4	4	3	4	3,5	3	4	3,5
22	5	5	5	4	4	4	3	4	3,5	3	4	3,5
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
24	5	4	4,5	4	3	3,5	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4
27	5	5	5	5	4	4,5	5	5	5	4	5	4,5
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4,5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3,5
34	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	2	3	2,5
35	4	4	4	4	5	4,5	4	5	4,5	3	4	3,5
36	4	4	4	3	4	3,5	4	4	4	4	5	4,5
37	3	4	3,5	4	3	3,5	4	3	3,5	4	3	3,5
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	3,5	3	2	2,5	2	2	2	2	2	2
41	4	5	4,5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	4	3,5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3,5	5	5	5	4	5	4,5
45	4	4	4	5	4	4,5	3	4	3,5	4	4	4
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3,5	4	4	4	4	5	4,5	4	5	4,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
48	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
49	2	3	2,5	4	3	3,5	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	3	3	3	2	3	2,5	3	3	3
51	3	5	4	5	4	4,5	3	4	3,5	5	2	3,5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	3	3	3	3	4	3,5	5	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5	4	5	4,5
61	4	4	4	4	3	3,5	4	5	4,5	4	3	3,5
62	5	4	4,5	4	3	3,5	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	3	2,5	3	3	3	4	5	4,5	4	3	3,5
66	3	4	3,5	3	3	3	4	2	3	4	3	3,5
67	5	5	5	5	5	5	4	5	4,5	5	5	5
68	2	4	3	3	3	3	3	4	3,5	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,5
70	2	3	2,5	4	4	4	5	3	4	3	4	3,5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA			
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2	RERATA
72	5	4	4,5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
73	4	2	3	3	4	3,5	2	3	2,5	3	4	3,5	3,5
74	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	2	2,5	2	3	2,5	3	2	2,5	5	5	5	5
77	4	4	4	5	4	4,5	4	5	4,5	5	5	5	5
78	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3,5	3,5
80	3	4	3,5	3	4	3,5	4	2	3	2	4	3	3
81	3	3	3	3	2	2,5	3	4	3,5	3	4	3,5	3,5
82	5	4	4,5	4	3	3,5	2	4	3	3	4	3,5	3,5
83	4	4	4	3	4	3,5	4	4	4	3	4	3,5	3,5
84	4	3	3,5	3	3	3	4	3	3,5	3	4	3,5	3,5
85	3	3	3	2	2	2	2	3	2,5	2	2	2	2
86	3	4	3,5	3	4	3,5	4	3	3,5	2	3	2,5	2,5
87	3	4	3,5	3	4	3,5	3	3	3	4	4	4	4
88	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
93	4	4	4	3	4	3,5	3	4	3,5	4	4	4	4
94	4	4	4	3	4	3,5	4	3	3,5	3	4	3,5	3,5
95	4	3	3,5	3	4	3,5	3	3	3	4	3	3,5	3,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
96	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
99	3	4	3,5	3	3	3	4	3	3,5	3	2	2,5
100	4	3	3,5	3	4	3,5	4	4	4	3	4	3,5
101	4	4	4	4	3	3,5	4	3	3,5	3	4	3,5
102	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5	4	4	4
103	4	4	4	3	3	3	4	3	3,5	3	3	3
104	4	4	4	5	5	5	5	4	4,5	4	4	4
105	3	3	3	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4
106	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
107	4	5	4,5	5	4	4,5	4	5	4,5	5	5	5
108	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
110	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
113	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
115	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	5	4	4,5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	5	4,5	4	5	4,5
119	5	4	4,5	5	4	4,5	4	5	4,5	4	5	4,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA			
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2	RERATA
120	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,5
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
125	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	3	2	2,5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
127	3	2	2,5	2	3	2,5	2	3	2,5	3	2	2,5	2,5
128	4	4	4	4	4	4	4	5	4,5	3	2	2,5	2,5
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5	4	5	4,5	4,5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	5	4,5	4	4	4	4	5	4,5	4,5
133	4	5	4,5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4
134	4	5	4,5	4	4	4	4	5	4,5	5	5	5	5
135	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
136	4	5	4,5	5	4	4,5	4	4	4	5	5	5	5
137	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
138	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3,5	3,5
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	3	3	3	4	3	3,5	3	4	3,5	3,5
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5	5	5	5	5
143	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4	5	4	4,5	4,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
144	4	4	4	4	5	4,5	4	4	4	5	4	4,5
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	4	4	4	4	4	4	4	5	4,5	4	5	4,5
147	4	3	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4,5
149	4	4	4	4	5	4,5	5	4	4,5	4	5	4,5
150	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5	3	3	3
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
153	4	5	4,5	4	2	3	5	2	3,5	3	2	2,5
154	3	5	4	3	4	3,5	2	5	3,5	4	2	3
155	4	2	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3,5
156	3	5	4	5	4	4,5	3	5	4	4	5	4,5
157	4	3	3,5	2	3	2,5	2	3	2,5	2	4	3
158	4	2	3	3	4	3,5	4	2	3	3	5	4
159	3	5	4	3	2	2,5	4	2	3	3	4	3,5
160	5	4	4,5	3	4	3,5	3	2	2,5	4	3	3,5
161	5	5	5	4	5	4,5	5	4	4,5	2	4	3
162	5	4	4,5	4	2	3	5	5	5	2	4	3
163	5	5	5	3	4	3,5	3	2	2,5	4	3	3,5
164	4	5	4,5	2	2	2	4	2	3	2	3	2,5
165	5	3	4	3	3	3	4	3	3,5	3	2	2,5
166	5	5	5	3	2	2,5	3	2	2,5	4	3	3,5
167	5	4	4,5	4	3	3,5	4	4	4	4	5	4,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA		
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2
168	4	3	3,5	4	2	3	4	3	3,5	3	4	3,5
169	4	5	4,5	3	3	3	3	5	4	4	3	3,5
170	4	5	4,5	3	2	2,5	4	3	3,5	4	4	4
171	5	4	4,5	5	2	3,5	3	4	3,5	4	3	3,5
172	5	5	5	5	4	4,5	4	4	4	4	4	4
173	4	2	3	4	5	4,5	4	5	4,5	5	5	5
174	5	4	4,5	4	3	3,5	5	4	4,5	5	4	4,5
175	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2,5
176	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3,5
177	4	2	3	3	4	3,5	4	4	4	2	4	3
178	3	4	3,5	4	4	4	5	3	4	3	2	2,5
179	3	4	3,5	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5
180	4	4	4	3	4	3,5	2	3	2,5	3	3	3
181	4	4	4	3	4	3,5	4	4	4	5	4	4,5
182	5	4	4,5	4	3	3,5	4	5	4,5	5	5	5
183	5	5	5	3	4	3,5	5	5	5	5	5	5
184	2	3	2,5	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4
185	3	3	3	3	2	2,5	4	4	4	4	3	3,5
186	4	3	3,5	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4
187	4	4	4	5	4	4,5	4	5	4,5	5	5	5
188	4	4	4	4	4	4	4	3	3,5	3	3	3
189	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	3	4	3,5
190	5	4	4,5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	4
191	4	4	4	4	3	3,5	2	3	2,5	3	2	2,5

RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA			GAYA KEPEMIMPINAN			KARAKTERISTIK INDIVIDU			KEPUASAN KERJA			
	NO	LK1	LK2	RERATA	GK1	GK2	RERATA	KI2	KI3	RERATA	KK1	KK2	RERATA
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3,5
194	4	3	3,5	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4
195	5	4	4,5	4	5	4,5	4	4	4	4	4	2	3
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,5

Lampiran 4. Hasil Uji Statistik

HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	406.363
	df	28
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
LK1	1.000	.689
LK2	1.000	.783
GK1	1.000	.707
GK2	1.000	.857
KI2	1.000	.950
KI3	1.000	.632
KK1	1.000	.760
KK2	1.000	.670

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.380	42.251	42.251	3.380	42.251	42.251	1.957	24.465	24.465
2	1.129	14.118	56.369	1.129	14.118	56.369	1.539	19.237	43.702
3	.821	10.262	66.632	.821	10.262	66.632	1.463	18.291	61.993
4	.716	8.949	75.580	.716	8.949	75.580	1.087	13.587	75.580
5	.622	7.772	83.353						
6	.486	6.069	89.422						
7	.470	5.874	95.296						
8	.376	4.704	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
LK1	.570	.593		
LK2	.494	.700		
GK1	.745			
GK2	.621		-.679	
KI2	.609			.652
KI3	.746			
KK1	.689			-.450
KK2	.684			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
LK1		.783		
LK2		.873		
GK1			.692	
GK2			.901	
KI2				.927
KI3				.686
KK1	.843			
KK2	.756			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.656	.436	.502	.357
2	-.458	.870	-.026	-.184
3	.289	.211	-.844	.398
4	-.526	-.097	.184	.825

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	LK1	4.1786	.7468	196.0
2.	LK2	4.0663	.7308	196.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	8.2449	1.6013	1.2654	2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
LK1	4.0663	.5340	.4668	.
LK2	4.1786	.5577	.4668	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 196.0

N of Items = 2

Alpha = .6364

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN**

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	GK1	3.8929	.7188	196.0
2.	GK2	3.8010	.8014	196.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	7.6939	1.7417	1.3197	Variables 2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
GK1	3.8010	.6423	.5058	.
GK2	3.8929	.5167	.5058	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 196.0

N of Items = 2

Alpha = .6692

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU**

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KI2	3.9337	.6948	196.0
2.	KI3	3.9388	.7821	196.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	7.8724	1.5272	1.2358	2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KI2	3.9388	.6116	.3983	.
KI3	3.9337	.4828	.3983	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 196.0

N of Items = 2

Alpha = .6669

UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL KEPUASAN KERJA

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KK1	3.8061	.7532	196.0
2.	KK2	3.8929	.7804	196.0
N of				
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	7.6990	1.7499	1.3229	2

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1	3.8929	.6090	.4879	.
KK2	3.8061	.5673	.4879	.

Reliability Coefficients

N of Cases = 196.0

N of Items = 2

Alpha = .6556

HASIL UJI ASUMSI

Uji Asumsi Normalitas Residual

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RESIDUAL
N		196
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	.51405
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.073
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSRES

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 ^a	.000	-.016	.51805

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: ABSRES

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	3	.000	.000	1.000 ^a
	Residual	51.529	192	.268		
	Total	51.529	195			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: ABSRES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.89E-17	.303		.000	1.000
	Lingkungan kerja	.000	.064	.000	.000	1.000
	Gaya kepemimpinan	.000	.067	.000	.000	1.000
	Karakteristik individu	.000	.070	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	ABSRES
76	4.341	2.25
128	-3.205	-1.66

a. Dependent Variable: ABSRES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0000	.0000	.0000	.00000	196
Residual	-1.6606	2.2488	.0000	.51405	196
Std. Predicted Value	.000	.000	.000	.000	196
Std. Residual	-3.205	4.341	.000	.992	196

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Asumsi Autokorelasi Residual**NPar Tests****Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06623
Cases < Test Value	91
Cases >= Test Value	105
Total Cases	196
Number of Runs	97
Z	-.216
Asymp. Sig. (2-tailed)	.829

a. Median

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Lingkungan kerja	Gaya kepemimpinan	Karakteristik individu	Kepuasan kerja
N	Valid	196	196	196	196
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.122	3.847	3.936	3.849
Std. Deviation		.6327	.6599	.6179	.6614
Minimum		2.0	2.0	2.0	2.0
Maximum		5.0	5.0	5.0	5.0

Frequency Table

Lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	1	.5	.5	.5
	2.5	7	3.6	3.6	4.1
	3.0	10	5.1	5.1	9.2
	3.5	20	10.2	10.2	19.4
	4.0	81	41.3	41.3	60.7
	4.5	41	20.9	20.9	81.6
	5.0	36	18.4	18.4	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

Gaya kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	3	1.5	1.5	1.5
	2.5	9	4.6	4.6	6.1
	3.0	23	11.7	11.7	17.9
	3.5	37	18.9	18.9	36.7
	4.0	81	41.3	41.3	78.1
	4.5	24	12.2	12.2	90.3
	5.0	19	9.7	9.7	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

Karakteristik individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	1.0	1.0	1.0
	2.5	11	5.6	5.6	6.6
	3.0	11	5.6	5.6	12.2
	3.5	25	12.8	12.8	25.0
	4.0	103	52.6	52.6	77.6
	4.5	25	12.8	12.8	90.3
	5.0	19	9.7	9.7	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

Kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	4	2.0	2.0	2.0
	2.5	11	5.6	5.6	7.7
	3.0	16	8.2	8.2	15.8
	3.5	37	18.9	18.9	34.7
	4.0	87	44.4	44.4	79.1
	4.5	23	11.7	11.7	90.8
	5.0	18	9.2	9.2	100.0
	Total	196	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.387	.5181

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.781	3	11.260	41.956	.000 ^a
	Residual	51.529	192	.268		
	Total	85.310	195			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.821	.303		2.707	.007		
	Lingkungan kerja	.049	.064	.047	.759	.449	.828	1.208
	Gaya kepemimpinan	.221	.067	.220	3.300	.001	.708	1.413
	Karakteristik individu	.503	.070	.470	7.136	.000	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Lingkungan kerja	Gaya kepemimpinan	Karakteristik individu
1	1	3.959	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.122	.07	.48	.43	.11
	3	.014	17.089	.07	.15	.55	.59
	4	.010	19.427	.86	.37	.02	.30

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kepuasan kerja
76	4.341	5.0
128	-3.205	2.5

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.549	4.681	3.849	.4162	196
Residual	-1.661	2.249	.000	.5141	196
Std. Predicted Value	-3.125	1.999	.000	1.000	196
Std. Residual	-3.205	4.341	.000	.992	196

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja