



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADHA WIRADANI
NPM : 1725311050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADHA WIRADANI
NPM : 1725311050
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT

MEDAN, DESEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., MSi)

DEKAN



(DR. SURYA NIPA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHIYUNI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ADHA WIRADANI
NPM : 1725311050
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT**

MEDAN, DESEMBER 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., MSi)

ANGGOTA II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., MM)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

ANGGOTA IV

(RIZAL AHMAD, SE., MSi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA	: ADHA WIRADANI
NPM	: 1725311050
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
JENJANG	: S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI	: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



ADHA WIRADANI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADHA WIRADANI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 21 Mei 1994
NPM : 1725311050
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. SM. RAJA LK. I

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



ADHA WIRADANI

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme... 44%

FM-BPAA-2012-041

Haf : Pemohonan Meja Hijau



Medan, 12 November 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 13/11/2019

Ka. BPAA
Cn.

THARMIZI HAKIM, SE, MM

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADHA WIRADANI
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 Mei 1994
Nama Orang Tua : AHMAD ZAINI
N. P. M : 1725311050
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081264320390
Alamat : Jl. SM Raja No. 3 LK I Binjai Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Faktor-Faktor Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Langkat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas Jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000 :
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.

Total Biaya

Rp. 2.100.000 } Rp. 5.600.000
Rp. 3.500.000 }
13/11-19

UKT. 2-6

Periode Wisuda Ke : 64

Ukuran Toga : L



Hormat saya

ADHA WIRADANI
1725311050

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astl) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1201 - Originality Report

Analyzed document: 12/11/2018 08:46:10

"ADHA WIRADANI_1725311050_MANAJEMEN.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Pance Budi Licenserz

Rotation chart:



Distribution graph:



Comparison Present: Rewrite Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 6.20 word: XMAS <http://www.wikipedia.org/wiki/Xmas>
- 5.11 word: XMAS <http://www.wikipedia.org/wiki/Xmas>
- 4.11 word: XMAS <http://www.wikipedia.org/wiki/Xmas>





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ADHA WIRADANI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Mei 1994
Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311050
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.70
Nomor Hp : 081264320390
Mengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

ANALISIS FAKTOR KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BNN KABUPATEN LANGKAT (PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELING)

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Pembahasan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

(Ir. Bhakti Atamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 30 Maret 2019

Pemohon,

(Adha Wiradani)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Hita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Widyandari, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Kaprodi Manajemen

(NURAFINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 30 Maret 2019 10:53:18



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE, MSI
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE, MM
 Nama Mahasiswa : **ADHA WIRADANI**
 Jurusan/Program Studi : **Manajemen**
 Nomor Pokok Mahasiswa : **1725311050**
 Bidang Pendidikan : **SI**
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR - FAKTOR KINERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/8-2019	- Pemeriksaan ulang judul proposal - Bimbingan perbaikan bab 1, 2, 3	h	
09/8-2019	- Pengesekan kembali bab 1, 2, 3 - Memberi saran dan kelanjutan bab 4 dan 5	Jh	
09/9-2019	- Memeriksa bab 4 dan 5 - Perbaikan	Jh	
05/9-2019	- Memeriksa mengenai penulisan dan juga data - data.	Jh	
07/10-2019	- Pengesekan ulang antar bab.	h	

Medan, 04 November 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

EMI WAKHYUNI SE, MSI




Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMADEI PANGESTIKA, S.E, MM
 Nama Mahasiswa : ADHA WIRADANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311050
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR - FAKTOR KINERJA TERHADAP KEDUASIAN KERJA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22/8-2019	- pengecekan kembali bab 1, 2, 3 - Memberi saran untuk bab 4 dan 5	f	
2/9-2019	- Penulisan bab 4 dan 5 - pengecekan penulisan	f	
5/10-2019	- pengecekan antar bab - Memberi saran mengenai penulisan	f	
29/10-2019	- Memberi masukan mengenai daftar pustaka	f	
1/11-2019	Acc Sidang Meja Hijau	f	 DEWI NR.

Medan, 04 November 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : DEWI NURMASARI PANE, SE, MH
 Nama Mahasiswa : ADHA WIRADANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311050
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP KEPuasan KERJA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN LANGKAT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
23/10-2019	- Masukan mengenai proposal - Perbaikan penulisan dan kerangka konseptual		
04/11-2019	Ace Study Meja Hijau		

Medan, 04 November 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

EMI WAKHYUNI, SE, M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmagari Pane, SE, MM
 Nama Mahasiswa : ADHA WIRADANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311050
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Faktor Kinerja dan Kepuasan kerja karyawan BNN Kab. Langkat (Pendekatan Structural Equation Modeling)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/3-2019	- Persetujuan Judul - Pembahasan kerangka konseptual	JA	
1/3-2019	- Penambahan teori terbaru - Penulisan diperbaiki	JA	
1/4-2019	- Pengusuman kuisisioner - Penulisan daftar pustaka	JA	
5/4-2019	Acc Sempro	JA	

25/4/2019

[Signature]
 Emi W

Medan, 01 Juli 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
 Nama Mahasiswa : ADHA WIRADANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725311050
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Faktor Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan BNN
Kab. Langkat (Pendekatan Structural Equation Modeling)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/3-2019	- Perbaiki penyusunan daftar isi - Penambahan Teori		
3/4-2019	- Pemeriksaan Daftar Pustaka - Perbaiki isi		
1/4-2019	Acc Sempro		

ACC Sempro
 27/4/19

Medan, 01 Juli 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Hal : Permohonan Seminar Proposal

Medan, 20 Juli 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas Sosial Sains
 Universitas Pembangunan Pancabudi
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADHA WIRADANI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Mei 1994
 Nama Orang Tua : AHMAD ZAINI
 N. P. M : 1725311050
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081264320390
 Alamat : JL. SM. RAJA LK. 1

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Seminar Proposal dengan Judul "Analisis Faktor Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Langkat (Pendekatan Structural Equation Modeling)".


Selanjutnya saya menyatakan :

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan perincian sebagai berikut :

Pembimbing 1 : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
 Pembimbing 2 : DEWI NURMASARI PANE, SE., MM

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan, dengan perincian sbb :

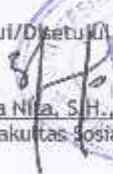
1. [101] Ujian Seminar/Koloktium	: Rp. 600.000
Total Biaya	: Rp. 600.000

23/ Juli
 2019


Judul SKRIPSI :

Analisis Faktor Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Badan Narkotika Nasional (bnn) Kabupaten Langkat (pendekatan Structural Equation Modeling)

Diketahui/Ditetapkan oleh:


 Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas Sosial Sains

Hormat saya


 ADHA WIRADANI
 1725311050

Catatan :

- 1.*) Coret yang tidak perlu ;
 - a. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ada bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Syariah Mandiri (BSM), atau bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Rakyat Indonesia (BRI).
- 2. Dibuat rangkap 3 (tiga) : - Untuk Fakultas - untuk Rektorat - Mhs. Ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat. Penelitian ini memakai Metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 55 Responden. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik sedangkan pengujian menggunakan uji hipotesis t-statistik untuk menguji pengaruh parsial serta F-statistik untuk menguji pengaruh simultan dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan keempat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas, tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik. Hal ini menunjukkan data yang tersedia telah memenuhi syarat menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel-variabel independen seperti kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen dengan uji F, secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen; kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel artinya semua variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah sebesar 0,964 atau 96,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6% disebabkan oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : Faktor-faktor Kinerja, Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research study to analyze the performance factors on job satisfaction of BNN Langkat District employees. The research uses quantitative methods. The population and study sample were 55 respondents. Data analysis techniques in this study are multiple linear regression analysis, the classic assumption test while testing using the t-statistical hypothesis test to test the partial effect and F-statistics to test the simultaneous effect with a significance level of 5%. Based on the four classic assumption tests, namely the normality test, the multicollinearity test, the autocorrelation test, and the heteroscedasticity test, no variables found that deviate from the classical assumptions. This shows that the available data meets the requirements using multiple linear regression equation models. The results found that independent variables such as individual competence, organizational support, and management support by the F test, simultaneously affect employee job satisfaction. The partial results of the t test show that all variables are independent; individual competence, organizational support, and management support have a t-value greater than t-table meaning all of these variables affect employee job satisfaction. The resulting coefficient of determination is 0.964 or 96.4%. This value indicates that individual competence, organizational support, and management support for employee job satisfaction is 96.4%. While the remaining 3.6% is caused by other factors outside the model under study.

Keywords: Performance Factors, Individual Competence, Organizational Support, Management Support, Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “*Analisis Faktor-faktor Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Langkat*”. Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S-1) di Jurusan Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. H. M. Isa Indrawan SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH.,M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE.,MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak AKBP Dr. H.Ahmad Zaini,SH.,MH selaku Kepala BNN Kabupaten Langkat yang telah membantu dalam perizinan pengambilan data dan mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di BNN Kabupaten Langkat.
7. Teristimewa kepada Orang Tua penulis yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril dan materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teruntuk semua teman-teman saya kelas KK II L D terimakasih untuk dukungan dan doanya sehingga saya dapat bersemangat dalam menyelesaikan skripsi saya ini.
9. Serta semua sahabat-sahabatku yang selalu membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Medan, Desember 2019

Penulis

ADHA WIRADANI

NPM : 1725311050

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-faktor Kinerja	14
1) Kompetensi Individu	14
2) Dukungan Organisasi	14
3) Dukungan Manajemen	15
c. Indikator Faktor-faktor Kinerja	15
d. Penilaian Kinerja	22
2. Kepuasan Kerja	27
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
c. Indikator Kepuasan Kerja	35

B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
1. Lokasi Penelitian	43
2. Waktu Penelitian	43
C. Devinisi Operasional Variabel	44
D. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Model Analisis Data	46
1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	46
2. Analisis Regresi Linear Berganda	48
3. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas Data	49
b. Uji Autokorelasi	50
c. Uji Multikoloniaritas	50
d. Uji Heteroskedastisitas	51

4. Pengujian Hipotesis.....	51
5. Uji t.....	52
6. Uji f	54
7. Koefisien Determinatif.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Instansi	57
1. Gambaran Umum Instansi.....	57
2. Visi dan Misi BNN Kabupaten Langkat	59
a. Visi BNN Kabupaten Langkat	59
b. Misi BNN Kabupaten Langkat	59
3. Nilai-nilai Organisasi BNN Kabupaten Langkat.....	60
a. Berani.....	60
b. Nasionalisme	60
c. Netral	60
d. Responsif	60
e. Inovatif.....	60
4. Struktur Organisasi BNN Kabupaten Langkat	61
B. Hasil Penelitian	62
1. Karakteristik Responden	62
a. Jenis Kelamin.....	62
b. Usia.....	63

c. Tingkat Pendidikan	63
d. Hasil Uji Deskriptif Kompetensi Individu (X1)	64
e. Hasil Uji Deskriptif Dukungan Organisasi (X2)	67
f. Hasil Uji Deskriptif Dukungan Manajemen (X3)	69
g. Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)	71
C. Pembahasan.....	74
1. Analisis Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	74
a. Hasil Uji Validitas	74
b. Hasil Uji Reliabilitas	77
2. Analisis Hasil Regresi Linier Berganda.....	78
3. Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik	79
a. Hasil Uji Normalitas	79
b. Hasil Uji Autokorelasi	80
c. Hasil Uji Multikoloniaritas	81
d. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82
4. Hasil Uji t dan Hipotesis	83
a. Penentuan Hipotesis.....	84
b. Hipotesis dengan penentuan t-hitung dan t-tabel.....	84
5. Hasil Uji f dan Hipotesis	85
6. Analisis Hasil Uji Koefisien Determinasi	87
7. Penarikan Kesimpulan.....	87
8. Pembahasan	88
a. Pengaruh Variabel X1 terhadap Y	88

b. Pengaruh Variabel X2 terhadap Y	89
c. Pengaruh Variabel X3 terhadap Y	90
d. Pengaruh Variabel X1, X2, X3 terhadap Y	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1	Bentuk Penilaian Kinerja Pegawai BNNK Langkat 4
Tabel 1.2	Rekap Penilaian Kinerja Pegawai BNNK Langkat..... 4
Tabel 1.3	Daftar Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai 5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 37
Tabel 3.1	Operasional Variabel..... 44
Table 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 62
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia 63
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 63
Tabel 4.4	Hasil Uji Deskriptif Kompetensi Individu (X1) 64
Tabel 4.5	Hasil Uji Deskriptif Dukungan Organisasi (X2)..... 67
Tabel 4.6	Hasil Uji Deskriptif Dukungan Manajemen (X3)..... 69
Tabel 4.7	Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)..... 71
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Individu (X1) 75
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Angket Dukungan Organisasi (X2)..... 75
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Angket Dukungan Manajemen (X3)..... 76
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja (Y)..... 76
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Angket 78
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 79
Tabel 4.14	Hasil Pengukuran Uji Normalitas 80
Tabel 4.15	Hasil Uji Autokorelasi..... 81

Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.18	Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.19	Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian..... 98
Lampiran 2	Tabulasi Data Responden..... 103
Lampiran 3	Hasil Validitas Data 112
Lampiran 4	Hasil Reliabilitas Data 122
Lampiran 5	Hasil Regresi Linear Berganda 123
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik..... 124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, faktor kinerja menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terutama pada faktor personal/individu. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja ataupun pimpinan dapat membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Gaya kepemimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi, membuat keputusan tepat. Gaya kepemimpinan seseorang memiliki perbedaan masing-masing. Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan indikator baik atau buruknya proses produksi dari tenaga kerja pada suatu institusi. Kinerja tenaga kerja dapat meningkat seiring dengan pengalaman kerjanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman dari tenaga kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tenaga kerja dalam bekerja yang dapat diukur dari beberapa faktor yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan juga dukungan manajemen. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan institusi harus berusaha agar setiap

bawahan dapat bekerja sama secara tim dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakkan dipimpin, diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga sepenuhnya agar memperoleh hasil yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang dedikasi kerja yang tinggi, dimana kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatannya. Selain itu, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sangat bergantung pada organisasi kerja yang baik. Jika organisasi kerja berjalan dengan benar, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dengan baik pula.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN), psikotropika, precursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Badan Narkotika Nasional (BNN) dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Badan Narkotika Nasional terbagi atas Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNNK) yang tersebar diseluruh Indonesia. BNNP dan BNNK merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Saat ini BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan pada tingkat Kabupaten dan Kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Secara bertahap, perwakilan ini akan terus bertambah seiring dengan perkembangan tingkat kerawanan penyalahgunaan Narkoba didaerah. Dengan adanya perwakilan BNN disetiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN (Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika).

Dari sekian banyak BNN Kabupaten yang tersebar di Indonesia, BNN di Kabupaten Langkat termasuk salah satu Kabupaten yang berpotensi besar sebagai pintu masuknya dan peredaran gelap narkotika, seperti di Kecamatan Tanjungpura, Berandan dan kecamatan lainnya di Kabupaten Langkat. BNN Kabupaten Langkat memiliki pegawai yang turun secara langsung dan

memiliki program kepada para tersangka yang belum dijatuhi hukuman, pecandu, dan mantan pecandu hingga mereka pulih dan kembali pada lingkungan masyarakat. Dilihat dari hal tersebut tentu saja para pegawai ataupun petugas yang berkecimpung dalam kegiatan ini diharuskan memiliki keterampilan dan kerjasama yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik secara tim agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai yang baik pula. Berikut bentuk dan rekap penilaian kinerja pegawai di BNN Kabupaten Langkat:

Tabel 1.1
Bentuk Penilaian Kinerja Pegawai BNNK Langkat

Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
95-100	A	Sangat Baik
85-94	B	Baik
75-84	C	Cukup
<74	D	Kurang Baik

Sumber : *BNNK Langkat*

Tabel 1.2
Rekap Penilaian Kinerja Pegawai
BNNK Langkat Tahun 2015-2018

No	Tahun	Nilai Evaluasi	Predikat	Keterangan
1	2015	76%	C	Cukup
2	2016	80%	C	Cukup
3	2017	81%	C	Cukup
4	2018	86%	B	Baik

Sumber : *BNNK Langkat*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 diketahui adanya peningkatan nilai evaluasi kinerja hingga tahun 2018. Tetapi peningkatan tersebut masih dalam predikat kategori cukup dan hanya pada tahun 2018 telah meningkat dengan predikat baik. Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan

bagi peneliti dan perlu dikaji kembali agar penilaian kinerja pegawai bisa lebih optimal. Dari daftar penilaian kinerja tersebut, tentu perlu dilihat bagaimana daftar penilaian kepuasan kerja pegawai di BNN Kabupaten Langkat agar dapat dikaji kembali agar penilaian kinerja dengan kepuasan kerja pegawai bisa lebih optimal.

Dalam mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan instrumen *Critical incidents*. *Critical incidents* merupakan instrumen pengukur kepuasan kerja pegawai dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada para pegawai mengenai berbagai macam faktor yang dapat membuat mereka merasa puas atau tidak puas. Menurut Simanjuntak (2011:11) faktor-faktor kinerja meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen maka dilakukan *prasurvey* kepada 25 orang pegawai mengenai faktor-faktor kinerja tersebut. Adapun daftar *prasurvey* penilaian kepuasan kerja pegawai di BNNK Langkat, berikut perinciannya :

Tabel 1.3
Daftar Penilaian Kepuasan Kerja Pegawai

No	Faktor-Faktor Kinerja	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kompetensi Individu	8	32	17	68
2	Dukungan Organisasi	11	44	14	56
3	Dukungan Manajemen	9	36	16	64

Sumber : BNNK Langkat 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat pada faktor kinerja kompetensi individu mengenai kemampuan pegawai pada bidangnya masing-masing. Sebanyak 8 atau 32% dari 25 orang pegawai memiliki kemampuan di

bidangnya masing-masing dan sisanya 17 atau 68% dari 25 orang pegawai mengatakan bahwa kemampuan mereka tidak sesuai dengan bidangnya. Kemudian pada faktor kinerja dukungan organisasi mengenai pengorganisasian terhadap pekerjaan. Sebanyak 11 atau 44% dari 25 orang pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani saat ini sudah terorganisir dengan baik dan sisanya 14 atau 56% dari 25 orang pegawai mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani saat ini belum terorganisir dengan baik. Selanjutnya pada faktor kinerja dukungan manajemen mengenai kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja pegawai. Sebanyak 9 atau 36% dari 25 orang pegawai merasa nyaman dan aman pada lingkungan pekerjaan mereka dan sisanya 16 atau 64% dari 25 orang pegawai merasa kurang nyaman dan kurang aman pada lingkungan pekerjaan mereka. Dari hasil prasurvey yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan faktor-faktor kinerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada faktor kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Hal ini tentu saja menimbulkan pertanyaan bagi peneliti bahwa faktor-faktor kinerja di BNN Kabupaten Langkat perlu dikaji kembali agar kinerja pegawai bisa lebih optimal. Dengan demikian arah penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di BNN Kabupaten Langkat, sehingga dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang masih rendah tersebut berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat dan pekerjaan mereka sendiri yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisa faktor-faktor kinerja yang meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan juga dukungan manajemen yang diberikan suatu institusi, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : “Analisis Faktor-faktor Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Langkat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh kompetensi individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian pengetahuan kerja, kebutuhan pegawai, tanggungjawab pegawai, latar belakang pegawai dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Adanya pengaruh dukungan organisasi yang meliputi pengorganisasian, penyedia sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Adanya pengaruh dukungan manajemen yang meliputi kepemimpinan, koordinasi, dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Adanya pengaruh faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulisan membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel faktor-faktor kinerja yang terdiri dari kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dukungan manajemen (X_3), pada faktor kepuasan kerja (Y) pegawai BNN Kabupaten Langkat.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat?
3. Apakah dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat?
4. Apakah faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh kompetensi individu terhadap kepuasan kerja petugas BNN Kabupaten Langkat.
- b. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja petugas BNN Kabupaten Langkat.
- c. Menganalisis pengaruh dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja petugas BNN Kabupaten Langkat.
- d. Menganalisis pengaruh faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi, dan juga dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja petugas BNN Kabupaten Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi institusi

Sebagai bahan informasi bagi BNN Kabupaten Langkat, untuk mendapatkan gambaran tentang analisis faktor-faktor kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja dan kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dwi Satiyono dan Tri Bodroastuti (2012) yang berjudul “Pengaruh faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT Sinar Pantja Djaja Semarang)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Faktor-faktor Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Langkat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada :

- 1. Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama pekerjaan dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan juga dukungan manajemen dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2. Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 55 sampel.
- 3. Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

4. Lokasi penelitian : lokasi terdahulu di Semarang Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di BNN Kabupaten Langkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Simanjuntak (2011 : 11) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu. Hal ini sejalan dengan Hasibuan Melayu S.P (2013:94) menjelaskan pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman dan keunggulan serta waktu. Menurut Bernardin dan Russel (2013:241) kinerja yaitu *performance is as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified period*. Kinerja adalah sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Istilah kinerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau institusi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah institusi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan institusi.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dari defenisi-defenisi di atas, diketahui bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja merupakan suatu kontrak multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11)

1) Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien.

2) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi merupakan kondisi dan syarat kerja. Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi

kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan pegawai dengan manajemen. Dukungan manajemen merupakan satu hal penting yang hendaknya dilakukan oleh setiap individu dalam berproses diorganisasi karena organisasi hendaknya menjadi lingkungan belajar bersama untuk mencapai tujuan bersama.

c. Indikator Faktor-faktor Kinerja

1) Kompetensi Individu

Menurut Simanjuntak (2011) indikator faktor-faktor kinerja untuk kompetensi individu terdapat beberapa indikator yaitu :

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan pegawai pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja pegawai berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja pegawai dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja pegawai berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Dukungan Organisasi

Menurut Simanjuntak (2011) indikator faktor-faktor kinerja untuk dukungan organisasi terdapat beberapa indikator yaitu :

a) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi kedua dalam Manajemen dan pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi. Pengorganisasian juga merupakan suatu proses untuk penentuan,

pengelompokkan, pengaturan dan pembentukan pola hubungan kerja dari orang-orang untuk mencapai tujuan organisasinya.

b) Penyedia sarana dan prasarana

Untuk menunjang motivasi dan kepuasan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sangat bergantung pada sarana dan sistem pengelolaan yang efektif. Tanpa adanya fasilitas sarana dan prasarana kantor, tidak mungkin tujuan suatu lembaga dapat tercapai. Adanya penyedia sarana dan prasarana juga didukung oleh kemampuan seorang pegawai untuk mengoperasikannya dengan baik dan benar pula. Mengingat pentingnya sarana dan prasarana kantor dalam upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai dan memperlancar aktivitas kerja pegawai, maka dibutuhkan pengelolaan sarana dan prasarana kantor yang baik.

c) Kenyamanan lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan

bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja hingga kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja hingga kepuasan kerja pegawai.

d) Kondisi dan syarat kerja

Kondisi kerja dan syarat kerja merupakan sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3) Dukungan Manajemen

Menurut Simanjuntak (2011) indikator faktor-faktor kinerja untuk dukungan manajemen terdapat beberapa indikator yaitu :

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu memiliki pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi motivasi, semangat, serta mengarahkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapainya tujuan kelompok serta organisasi. Apabila pemimpin tersebut efektif, maka pengaruh terhadap orang lain akan membantu pada tercapainya

tujuan-tujuan organisasi dan dapat menimbulkan kenyamanan serta kepuasan kerja bagi pegawainya.

b) Koordinasi

Koordinasi merupakan proses yang menghubungkan berbagai kegiatan pada berbagai departemen atau individu dalam suatu organisasi. Koordinasi menjaga kesatuan tindakan di antara individu dan departemen. Jika tidak adanya koordinasi akan menghasilkan pencapaian tujuan yang tidak optimal. Dalam situasi yang ekstrim, kurangnya koordinasi akan dapat mengakibatkan kerugian yang besar bagi perusahaan atau organisasinya. Koordinasi menyelaraskan dan menyeimbangkan pendapat yang saling bertentangan dari individu dan departemen, meningkatkan upaya kelompok dan mengarahkan gerakan mereka ke arah yang seragam yaitu untuk mencapai tujuan organisasinya.

c) Iklim kerja

Iklim Kerja adalah gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Suatu Iklim kerja dapat diukur melalui dimensi *safety* (rasa aman), *teaching and learning* (kegiatan belajar mengajar), *interpersonal*

relationships (hubungan dengan orang lain), dan *institutional environment* (lingkungan kerja).

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2010:14) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- b) Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- c) Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design*.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja pegawai agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan pegawai ke pelatihan-pelatihn tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi.(Adisty. 2013: 2.Vol. 02 No. 1)

Menurut jurnal Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Faktor Personal/individu

Faktor ini meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dalam tim *leader*.

3) Faktor Tim

Faktor ini meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual

Faktor ini meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Faktor kinerja pegawai adalah kecenderungan apa yang membuat pegawai dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik, baik dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Faktor-faktor pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa:

“Human Performance = ability + motivation

Motivation = attitude = situation

Ability = Knowledge = skill.”

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge=skill*). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental seseorang pegawai yang mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan terget yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Pengukuran atau penilaian kinerja (*Performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan

sumber daya manusia untuk menghasilkan barang ataupun jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariato, 2012 : 95).

1) Metode-metode untuk mengukur kinerja pegawai menurut Sinambela (2016) menyebutkan beberapa metode untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut:

a) Metode Tradisional

Metode penelitian tradisional adalah metode yang ditekankan untuk memberi jawaban atas kinerja pegawai. Biasanya metode ini digunakan dengan prosedur yang lebih formal dan sistematis daripada hanya menanyakan pendapat pengawas atau pimpinan.

b) Skala Penilaian Grafik

Skala penilaian kerja yang paling sederhana dan paling banyak digunakan adalah skala penilaian grafis atau dalam kepustakaan lain disebut skala pengharkatan grafis. Skala yang diperkenalkan pada dekade 1920-an ini dipuji bermanfaat karena ukurannya output langsung tidak diperlukan dan penilai bebas melakukan penilaian yang jujur sebagaimana diharapkan.

c) Metode Pemangkatan

Metode penilaian yang relatif mudah digunakan ini memiliki keunggulan cepat dan mudah diimplementasikan. Evaluasi menarik yang diberikan kepada pegawai dapat langsung dihubungkan dengan perubahan kompetensi atau pertimbangan-pertimbangan penyusunan pegawai.

d) Ranking Alternatif

Merupakan metode melakukan pemeringkatan dengan memilih yang terbaik dan yang terburuk. Tahap pertama dalam ranking alternatif adalah mendapatkan staf paling baik di bagian paling atas daftar dan paling buruk di bagian paling bawah. Selanjutnya pemimpin memilih yang terbaik dan yang terburuk dari bawahan-bawahan yang tersisa menempatkan nomer dua yang terbaik pada daftar, yang terburuk mendekati terakhir.

e) Pembobotan *Checklist*

Terdiri atas jumlah pernyataan yang menjelaskan beraneka macam dan tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu atau bagi sekelompok pekerjaan tertentu. Setiap pernyataan memiliki bobot atau nilai yang diberikan kepadanya.

f) Kriteria yang Menjelaskan

Metode kriteria dari evaluasi hasil karya mengharuskan penilai menguraikan pokok-pokok kekuatan dan kelemahan yang dinilai. Satu persoalan dari evaluasi dengan metode kriteria yang menjelaskan adalah bahwa metode ini hanya memberi sedikit kesempatan untuk memperbandingkan orang-orang yang dinilai mengenai dimensi kinerja khusus.

g) Metode Distribusi Paksa

Permasalahan dalam *ranking* langsung dan *ranking* alternatif, serta perbandingan adalah bahwa tiap orang diberi *ranking* yang unik.

Distribusi paksa dirancang untuk mengatasi keluhan mengenai perbedaan pada tiap individu yang tidak terlihat jelas.

h) *Critical Incident*

Kejadian-kejadian kritis adalah deskripsi tertulis dari kinerja yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Pada kejadian-kejadian kritis yang baik maupun buruk, pimpinan mencatat kejadian-kejadian tersebut dalam catatan masing-masing pegawai. Metode ini mensyaratkan pimpinan agar mencatat kejadian-kejadian yang merefleksikan perilaku-perilaku positif, negatif dan spesifik.

i) Skala Penilaian yang Diberi Bobot Menurut Perilaku

Pendekatan yang lebih sistematis mengandalkan kejadian-kejadian yang sangat penting untuk menggantikan bobot-bobot skala grafis yang bermakna ganda dengan menciptakan skala penilaian yang diberi bobot perilaku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*) (BARS). Proses pengembangan BARS umumnya berhubungan dengan tahap-tahap pertama dalam metode analisis jabatan dengan kejadian-kejadian penting, yaitu mengumpulkan kejadian-kejadian yang menggambarkan perilaku yang baik, rata-rata, tidak baik untuk masing-masing kategori jabatan.

j) *Behavioral Observation Scale* (BOS)

Sebagaimana halnya BARS, *behavioral observation scale* (BOS) juga menggunakan teknik kejadian-kejadian kritis untuk mengidentifikasi serangkaian perilaku mencakup bidang pekerjaan. Perbedaan BARS dan BOS adalah bahwa alih-alih

mengidentifikasi perilaku-perilaku yang diperlihatkan oleh pegawai selama periode waktu tertentu, dalam BOS ini evaluator mengindikasikan sebuah skala seberapa sering pegawai benar-benar diamati terlibat dalam perilaku-perilaku spesifik yang diidentifikasi dalam BOS.

k) Format Berdasarkan Output

Format berdasarkan output terpusat pada hasil pekerjaan sebagai kriteria utama. Seperti pendekatan yang mengacu pada norma dan standar absolut, pendekatan ini menganggap bahwa analisis jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tanggung jawab dan tugas jabatan penting.

l) Skala Standar Campuran

Skala standar campuran (*mixed standart scale, MSS*) ini dikembangkan untuk menghindarkan masalah-masalah yang ada pada BARS. Tidak seperti pada BARS dimana nilai skala diketahui MSS tidak mempunyai nilai yang dibutuhkan pada perilaku. Kelamahan skala standar campuran adalah karena nilai skala tidak diketahui maka semua informasi pengembangan hilang. Sementara itu kelebihan MSS adalah bahwa pemberi rating tidak berhubungan dengan angka-angka.

m) *Essay* atau Format Naratif

Instrumen ini memerlukan penilai agar menilai seorang pegawai dalam bidang yang agak umum. Seperti : penilaian keseluruhan atas kinerja pegawai; promotabilitas pegawai; pekerjaan-pekerjaan

yang sekarang dapat dilakukan oleh pegawai; kekuatan-keuatan dan kelemahan-kelemahan pegawai; dan kebutuhan-kebutuhan pelatihan tambahan.

n) Metode Alokasi Poin

Metode alokasi poin mensyaratkan evaluator untuk mengalokasikan jumlah tetap poin di antara pegawai-pegawai dalam kelompok. Keunggulan metode ini adalah bahwa penilai dapat mengenali perbedaan-perbedaan relatif diantara kalangan pegawai, meskipun dampak halo dan bias recency mungkin masih ada.

o) *Paired Comparison*

Dalam metode ini peneliti diharuskan membandingkan setiap pegawai dengan semua pegawai lainnya dalam kelompok yang sama yang telah dinilai.

2. Kepuasan Kerja

a. 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.

Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assessment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk

organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif. Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. 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. Pegawai 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 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).

Dari pernyataan diatas 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.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Edy Sutrisno (2014 : 77) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum adalah :

- 1) Faktor Individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor Utama dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2014 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- 2) Kemauan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

- 3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5) Pengawasan.

Pengawasan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor Instrinsik dan pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Sutrisno (2014: 79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Kedudukan umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini dapat menimbulkan perasaan seorang pegawai menyenangkan pekerjaannya. Pada beberapa peneliti menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Pangkat pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan efek yang positif pada pegawai untuk mencintai pekerjaannya.
- 3) Jaminan finansial dan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, pegawai yang terjamin

finansialnya akan tercipta moral kerja yang baik untuk pekerjaannya tersebut.

- 4) Mutu pengawasan hubungan antara pegawai dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja dan juga kedisiplinan yang baik. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan sikap dari terhadap pekerjaan, kompetensi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila pegawai apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila pegawai mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila pegawai mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka pegawai tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya, misalnya

tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan yang ada. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Luthan dalam Witasari (2010) menyatakan lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk pegawai muda dan tua.

2) Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pegawai melihat

gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika pegawai fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3) Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4) Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada pegawai, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja pegawai. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

5) Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang ‘kuat’ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesaling tergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Kelima indikator diatas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat ditemukan adanya persamaan dan keselarasan mengenai faktor-faktor kinerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan adanya beberapa faktor kepuasan kerja yang telah disebutkan oleh beberapa ahli tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Dwi Satiyono dan Tri Bodroastuti / 2012	Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap	Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam	Kepuasan Kerja	Regresi linier berganda	Adanya pengaruh antara Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam

	Kepuasan Kerja (Studi Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)	Pekerjaan			Pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani / 2017	Pengaruh gaya kepemimpinan , kerjasama tim, kompensasi, terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh	Gaya kepemimpinan , kerjasama tim, kompensasi	Kepuasan kerja	<i>SEM, Amos, explanatory survey</i>	Adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan , kerjasama tim, kompensasi, terhadap kepuasan kerja
Maris Tri Wardani / 2013	Analisis faktor kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo	Kepuasan kerja	Kinerja	<i>explanatory survey</i>	Adanya pengaruh yang signifikan antara faktor gaji, pekerjaan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan sekerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi finansial
Lulu Novena Sitinjak / 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Kuisioner, SPSS 20</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana / 2015	Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)	Kepemimpinan	Terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>Analisis Partial Least Square.</i>	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Demikian pula adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dan Made Subudi / 2015	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali	Motivasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	<i>Analisis deskriptif dan Parsial Least Square (PLS)</i>	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					pegawai.
Suprihati / 2014	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kepuasan perusahaan sari jati Sragen	Kinerja karyawan	Kepuasan	regresi linier berganda	Pengaruh variabel diklat, insentif, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif
Warna Susanti / 2017	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Agam	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Prestasi kerja karyawan	Deskriptif kuantitatif	Organisasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Mareta Kemala Sari / 2015	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SBS Kabupaten Pasaman Barat	Gaya kepemimpinan	Kepuasan kerja karyawan	<i>explanatory research</i>	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
Astria Khairizah / 2015	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Gaya kepemimpinan	Kinerja karyawan	Model konsepsi dan model hipotesis	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ahmed Bin Ali Said Qatmeemalmarhoon, Khairrunneezam Bin Mohdnoor, Marala D Abdalla, Ali Ramadan Musbah (2017)	<i>Effect of motivation on employees performace and employees commitment</i>	<i>Motivation on employees performace</i>	<i>Employees commitment</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>There are significant positive effect between motivation and employees Performances and commitment</i>
Shaju M, Subhashini D (2016)	<i>Study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in Automobile industry, Punjab, India</i>	<i>Job satisfaction on job performance</i>	<i>Employees working</i>	<i>Quantitative research methods</i>	<i>There are multiple dimensions of job satisfaction are evaluated and futher correlated with the job performance of the employees among various groups in the automobile industry</i>
Mohammed Inuwa (2016)	<i>Job satisfaction and employee performance : An empirical Approach</i>	<i>Job satisfaction</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Quantitative research methods</i>	<i>Job satisfaction has a positive and significant relationship with employee performance</i>

Sumber : Data tabel 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2010: 68) berpendapat bahwa : “Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Sebagaimana diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai, maka pimpinan institusi harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengawasan dalam dukungan manajemen dan memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Adapun penjelasan mengenai kerangka konseptual mengenai hubungan antara variabel faktor-faktor kinerja dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pengertian yang di kemukakan oleh Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa semakin puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin baik sikap seseorang tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin S dkk (2016 :24) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Mathis dan Jackson (2010:121) mengatakan, meskipun kepuasan kerja itu sendiri penting, faktor yang mementukan adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang mempengaruhi perputaran pegawai dan kinerja organisasional. Luthans (2010:248) mengatakan bahwa dengan

adanya dukungan organisasi yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik pula. Meskipun kepuasan berkaitan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaan, dan komitmen berkaitan dengan level organisasi, tetapi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah diketahui selama bertahun-tahun. Untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal, pimpinan harus memperhatikan organisasi kerja pegawainya.

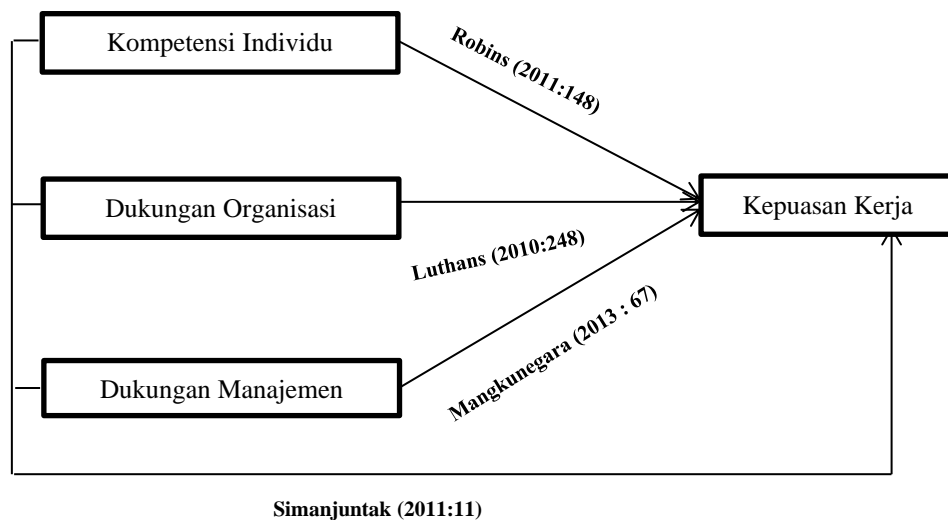
3. Dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Mangkunegara (2013 : 67) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi dukungan manajemen yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bagi pegawai dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Astria Khairizah (2015) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh Simanjuntak (2011:11) yang menyebutkan bahwa adanya pengaruh antara faktor-faktor kinerja yakni ; faktor kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja.

Analisis pada faktor-faktor kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat.
2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat.
3. Dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat
4. Faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan menggunakan angket sebagai alat bantu untuk pengumpulan data. Rusiadi (2013:14), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BNN Kabupaten Langkat, jalan Proklamasi No. 52 Stabat, Kabupaten Langkat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2019 hingga bulan Desember 2019. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No	Kegiatan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan judul dan penulisan proposal						
2	Acc Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Perbaikan Proposal						
5	Sidang Meja Hijau						

Sumber : Penulis, 2019

C. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. dari proposal ini ditambah diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu (X_1) : Faktor ini meliputi kemampuan dan keterampilan melakukan kerja seperti keahlian, tanggung jawab, latar belakang dan etos kerja.
2. Dukungan Organisasi (X_2) : Faktor ini meliputi dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan Manajemen (X_3) : Faktor ini meliputi kepemimpinan, koordinasi dan iklim kerja.
4. Kepuasan Kerja (Y) : merupakan perasaan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap perkerjaannya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Dimensi dan Indikator	Skala Angket
Kompetensi Individu (X_1)	Simanjuntak (2011 : 11) menyatakan bahwa Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja	Kemampuan dan keterampilan kerja	Likert
		Keahlian Pengetahuan Kerja	Likert
		Kebutuhan pegawai	Likert
		Tanggung jawab pegawai	Likert
		Latar Belakang pegawai	Likert
		Etos Kerja	Likert
Dukungan Organisasi (X_2)	Simanjuntak (2011 : 11) menyatakan bahwa Dukungan Organisasi adalah kondisi dan syarat kerja	Pengorganisasian	Likert
		Penyedia sarana dan prasarana kerja	Likert
		Kenyamanan lingkungan kerja	Likert
		Kondisi dan syarat kerja	Likert

Dukungan Manajemen (X3)	Simanjuntak (2011 : 11) menyatakan bahwa dukungan manajemen merupakan kemampuan pegawai yang timbul dengan adanya kepemimpinan, koordinasi dan iklim kerja.	Kepemimpinan	Likert
		Koordinasi	Likert
		Iklim Kerja	Likert
Kepuasan Kerja (Y1)	Luthans dalam Witasari (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman seseorang	Pekerjaan itu sendiri	Likert
		Gaji	Likert
		Kesempatan Promosi	Likert
		Pengawasan (Supervisi)	Likert
		Rekan Kerja	Likert

Sumber : Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010:185). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan tidak tetap pada BNN Kabupaten Langkat sebanyak 55 orang.

2. Sampel

Sampel data penelitian ini diambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 55 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Taknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden.

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Model Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan. Data yang diperoleh berupa data sekunder akan diolah dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 22.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*judgement report*) dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada

taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi *product momet*, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian validitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika terdapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan sebanyak 55 orang dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid. Rumus pengujian validitas dengan korelasi *product momet* yaitu :

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

rx_y : Koefisien korelasi antara x dengan y

x : Variabel x (butir pertanyaan)

y : Variabel y (skor total).

n : Jumlah individu dalam sampel

Uji Reliabilitas untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari Cronbach dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

R^{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Disini pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: strategi harga (X1), strategi produk (X2), dan desain atmosfer toko (X3) terhadap variabel terikat yaitu minat beli konsumen (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b_1 = koefisien regresi kompetensi individu

b_2 = koefisien regresi dukungan organisasi

b_3 = koefisien regresi dukungan manajemen

x_1 = variabel kompetensi individu

x_2 = variabel dukungan organisasi

x_3 = variabel dukungan manajemen

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Pada penelitian ini pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji asumsi normalitas data, autokolerasi, multikoloniaritas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2013). Data yang terdistribusi dengan normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Test *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan normalitas distribusi residual pada penelitian ini. Untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha=0.05$ (Ghozali, 2013). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika $\alpha < 0.05$: data residual tidak berdistribusi normal dan jika $\alpha \geq 0.05$: data residual berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan pada data runtut waktu (*time series*). Pendekatan yang digunakan pada untuk menguji ada tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW). Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%. Nilai tabel dengan melihat jumlah sampel (n) dan jumlah variabel (k). Kriteria pengambilan keputusan pada tes Durbin-Watson adalah:

- 1) Tidak ada autokorelasi jika $dU < DW < (4 - dU)$ maka keputusan diterima
- 2) Tidak ada autokorelasi positif jika $0 < DW < dL$ maka keputusan ditolak
- 3) Tidak terjadi autokorelasi positif jika $dL \leq DW \leq dU$ maka tidak ada keputusan
- 4) Tidak ada korelasi negatif jika $4 - dL < DW < 4$ maka keputusan ditolak
- 5) Tidak ada korelasi negatif jika $4 - dU \leq DW \leq -dL$ maka tidak ada keputusan.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Sebaliknya bila nilai $tolerance > 0.10$ atau nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas ($VIF = 1/tolerance$). Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2013).

d. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut homoskedastisitas jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk mendekteksi apakah ada atau tidak heteroskedastisitas, pada penelitian ini dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residualnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat

signifikan (α) 0,05 atau 5%. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian dengan cara menguji secara simultan melalui uji signifikansi simultan (uji statistik F), sedangkan untuk menguji masing-masing variabel secara parsial digunakan uji t.

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X1, X2, X3

X1 = Kompetensi Individu

X2 = Dukungan Organisasi

X3 = Dukungan Manajemen

E = Error

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan melihat p-value dari masing-masing variabel. Apabila p-value $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Menurut Pardede dan Manurung (2014:29), nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji

pengaruh secara parsial kompetensi individu (X1), dukungan organisasi (X2) dan dukungan manajemen (X3) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan cara $dk = n - k$ atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:	t	=	Koefisien t_{test}
	r	=	Korelasi
	n	=	Jumlah sampel
	r^2	=	Koefisien determinasi

Langkah-langkah analisis uji t adalah:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel kompetensi individu (X₁), dukungan organisasi (X₂) dan dukungan manajemen (X₃), terhadap kepuasan kerja (Y), dan dapat juga dilihat tidak terjadinya pengaruh antara variabel kompetensi individu (X₁), dukungan organisasi (X₂) dan dukungan manajemen (X₃), terhadap kepuasan kerja (Y) disebabkan karena nilai signifikan $> 0,05$.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh kompetensi individu (X₁), dukungan organisasi (X₂) dan dukungan manajemen (X₃), terhadap kepuasan kerja (Y), dan dapat juga dilihat terjadinya pengaruh antara variabel kompetensi individu (X₁), dukungan organisasi (X₂) dan dukungan manajemen (X₃),

terhadap kepuasan kerja (Y) disebabkan karena nilai signifikan $< 0,05$.

6. Uji F

Menurut Pardede dan Manurung (2014:28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y), maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *not fit*, dengan derajat kepercayaan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ tertentu. Adapun uji statistiknya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:	F	=	Nilai F_{hitung}
	R^2	=	Nilai koefisien determinasi
	N	=	Jumlah sampel
	K	=	Jumlah variabel

Pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh variabel *independent* yaitu: kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja (Y)

$H_1: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh variabel *independent* yaitu: kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja (Y)

b. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y .

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

7. Koefisien Determinan

Menurut Pardede dan Manurung (2014:38), koefisien determinasi (*Goodness of Fit*), yang dinotasikan dengan R^2 , merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang determinasi. Ataupun dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2), ini mencerminkan seberapa besar variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) tidak dapat diterangkan oleh kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3). sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) secara

keseluruhan dapat diterangkan oleh kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2) dan dukungan manajemen (X_3). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 + (r_{yx_3})^2 - 2(r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{yx_3}) \cdot (r_{x_1x_2x_3})}{1 - r_{x_1x_2x_3}}$$

Dimana: R^2 = Koefisien determinasi.

r_{yx_1} = Koefisien sederhana X_1 dengan Y korelasi.

r_{yx_2} = Koefisien sederhana X_2 dengan Y korelasi.

r_{yx_3} = Koefisien sederhana X_3 dengan Y korelasi.

$r_{y_{x_2 x_3}}$ = Koefisien sederhana X_1 dengan X_2 dan X_3 korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Instansi

1. Gambaran Umum Instansi

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Mulai tahun 2003 BNN mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNNP dan BNNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan

Narkotika Nasional, Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota (BNNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNNP-BNNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNNP dan BNNKab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN. Dengan adanya perwakilan BNN disetiap daerah, memberi ruang gerak yang lebih luas dan strategis bagi BNN dalam upaya P4GN (Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika) dan tercapainya visi Indonesia bebas narkoba.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkotika dan prekursor narkotika. BNN berusaha untuk memiskinkan para bandar atau pengedar narkoba, karena disinyalir dan terbukti pada beberapa kasus

penjualan narkoba sudah digunakan untuk pendanaan teroris (*Narco Terrorism*) dan juga untuk menghindari kegiatan penjualan narkoba untuk biaya politik (*Narco for Politic*). Dilihat dari beratnya tanggungjawab pegawai BNN tersebut, maka diperlukan adanya faktor-faktor kinerja yang dapat menghasilkan kepuasan kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan teliti.

2. Visi dan Misi BNN Kabupaten Langkat

a. Visi BNN Kabupaten Langkat

Adapun Visi BNN Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

“Menjadi lembaga Non Kementrian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya di Indonesia”.

b. Misi BNN Kabupaten Langkat

Adapun Misi BNN Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun kebijakan nasional P4GN, melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
- 2) Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya (Narkoba).
- 3) Memonitor dan menegndalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN

- 4) Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden.

3. Nilai-nilai Organisasi BNN Kabupaten Langkat

a. Berani

Memiliki hati yang mantap dan rasa percaya diri yang besar dalam mengambil tindakan yang benar serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas dan dalam mengambil keputusan.

b. Nasionalisme

Pemahaman dan kecintaan pada bangsa dan negara Indonesia serta menjadi penggerak bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi dengan dilandaskan rasa cinta kepada tanah air.

a. Netral

Memiliki sikap kesatuan utuh dan berintegritas yang tidak memihak sehingga menunjukkan kewibawaan kelembagaan serta mampu mewujudkan organisasi yang profesional.

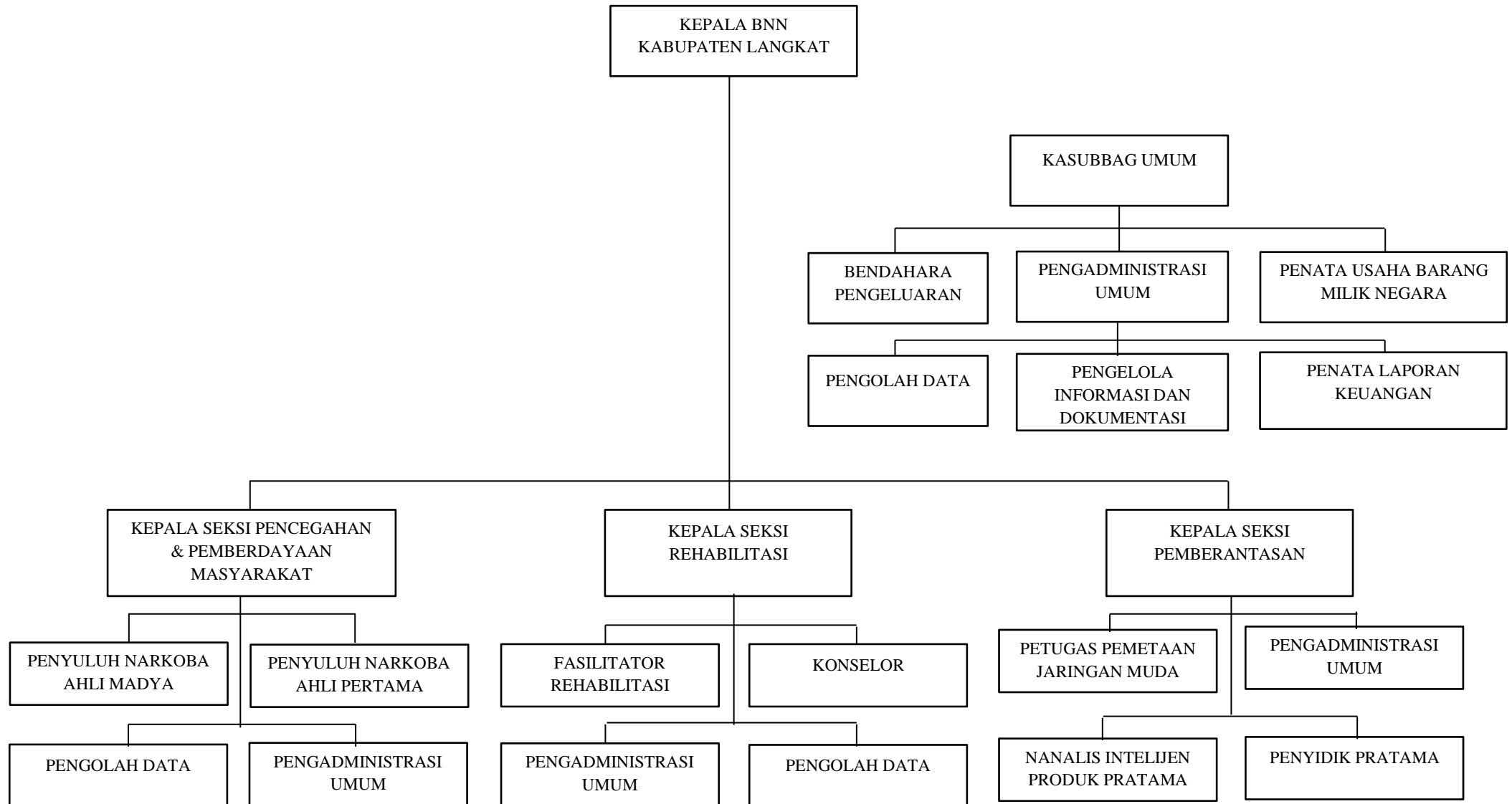
d. Responsif

Bersikap cepat dan tanggap dalam menjalankan tugas dan fungsi serta memiliki visi dalam mencari solusi atas suatu keadaan yang sedang dihadapi.

e. Inovatif

Mampu menangkap perubahan tanggap dalam hal-hal baru dan dapat mengungkapkan ide menyelesaikan pekerjaan yang diemban serta mampu membawa perubahan.

4. Struktur Organisasi BNN Kabupaten Langkat



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Jumlah populasi dan sampel yang diteliti adalah seluruh pegawai BNN Kabupaten Langkat yang berjumlah 55 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan terakhir. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	20
Perempuan	35
Total	55

Sumber : Data diolah 2019

b. Usia

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden
21-30	16
31-40	21
41-50	15
51-60	3
Total	55

Sumber : Data diolah 2019

c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden
SMA	17
D3	5
S1	24
S2	9
Total	55

Sumber : Data diolah 2019

d. Hasil Uji Deskriptif Kompetensi Individu (X1)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kompetensi individu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap variabel Kompetensi Individu (X1)

No	Pernyataan	Skor					(N)	Total skor
		SS	S	N	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
Kemampuan dan Keterampilan Kerja								
1	Saya mampu menggunakan potensi diri	4	13	5	24	9	55	186
2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya	8	7	9	25	6	55	179
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik	7	8	9	19	12	55	186
Keahlian Pengetahuan Kerja								
4	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan	2	11	10	25	8	55	189
5	Saya dapat menuangkan semua keahlian saya dalam bekerja	2	15	3	28	7	55	188
6	Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dapat mendukung saya dalam bekerja	7	6	8	23	11	55	190
Kebutuhan Pegawai								
7	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih	5	9	6	25	10	55	191
8	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	6	7	9	23	10	55	189
9	Saya mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	7	6	4	28	10	55	193
Tanggungjawab Pegawai								
10	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	5	9	7	23	11	55	191
11	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	7	9	5	26	8	55	184

12	Saya bersedia bertanggungjawab dengan hasil apapun dari pekerjaan yang saya lakukan	6	8	7	27	7	55	186
13	Saya setuju dengan perlu adanya tanggungjawab dalam suatu pekerjaan	9	6	9	22	9	55	181
Latar Belakang Pegawai								
14	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya	4	11	6	23	11	55	191
15	Saya memiliki tingkat pendidikan yang mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini	5	11	6	25	9	55	185
16	Saya memiliki pengalaman dibidang yang sama sebelumnya	6	9	6	25	9	55	187
Etos Kerja								
17	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	6	8	8	26	7	55	185
18	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	4	11	4	25	11	55	193
19	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	6	8	2	27	12	55	196

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kompensasi individu untuk menentukan kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat penilaian tertinggi pada pernyataan nomor 19 yaitu pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin. Artinya mayoritas responden menolak pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian tersebut

disimpulkan bahwa sudah adanya kemampuan pegawai bekerja secara cepat dalam menyelesaikan tugas rutin. Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan baik pula kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya adalah penilaian terendah pada pertanyaan nomor 2 yaitu pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya. Artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa belum adanya kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Maka dari itu kemampuan dan keterampilan pegawai harus lebih dapat diasah kembali agar pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan semua penilaian responden terhadap kompetensi individu dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator kompetensi individu pegawai BNN Kabupaten Langkat perlu ditingkatkan lagi dikarenakan masih adanya pegawai yang merasa kompetensi dalam diri masih kurang dan belum dapat diimplementasikan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga diperlukan adanya pelatihan-pelatihan khusus dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

e. Hasil Uji Deskriptif Dukungan Organisasi (X2)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel

Dukungan Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap variabel Dukungan Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Skor					(N)	Total skor
		SS	S	N	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
Pengorganisasian								
1	Saya merasa pimpinan selama ini memberikan instruksi yang jelas dan detail kepada saya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	5	12	5	28	5	55	181
2	Saya mampu dan paham mengenai pengorganisasian yang telah ditentukan oleh atasan	6	10	5	27	7	55	184
3	Saya merasa pimpinan memberikan pemahaman terhadap instruksi yang di berikan	6	7	7	25	10	55	191
Penyedia sarana dan prasarana kerja								
4	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas & tugas kerja	7	10	5	25	8	55	182
5	Saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktifitas kerja	4	12	6	26	7	55	185
6	Saya merasa sarana dan prasarana kerja yang disediakan sudah lengkap dan mendukung pekerjaan saya	4	12	9	20	10	55	185
Kenyamanan lingkungan kerja								
7	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan	11	6	4	27	7	55	178

	kerja							
8	Saya merasa bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan para petugas	10	7	5	26	7	55	178
9	Saya merasa nyaman lingkungan yang ada membuat saya bersemangat untuk bekerja	6	12	2	23	12	55	188
Kondisi dan syarat kerja								
10	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	11	2	9	23	10	55	184
11	Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri maupun berkelompok	4	11	5	26	9	55	190
12	Saya merasa aman dan nyaman dengan kondisi kerja yang tidak mendukung	11	4	5	25	10	55	184

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel dukungan organisasi untuk menentukan kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat penilaian tertinggi pada pernyataan nomor 3 yaitu pegawai merasa pimpinan memberikan pemahaman terhadap instruksi yang di berikan. Artinya mayoritas responden menolak pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian tersebut disimpulkan bahwa sudah adanya pengorganisasian yang baik dari pimpinan, sehingga pegawai dapat merasakan kepuasan kerja untuk melaksanakan pekerjaannya, salah satunya dengan cara pimpinan memberikan pemahaman yang baik terhadap instruksi yang di berikan. Selanjutnya adalah penilaian terendah pada pertanyaan nomor 7 dan 8 yaitu keduanya mengenai kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja para petugas. Artinya

mayoritas responden setuju dengan pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa masih belum terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan. Seharusnya BNN Kabupaten Langkat dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya agar petugas dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga terciptanya rasa kepuasan kerja itu sendiri.

Berdasarkan semua penilaian responden terhadap dukungan organisasi dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator dukungan organisasi khususnya pada kenyamanan lingkungan kerja perlu di perhatikan lagi agar petugas dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga terciptanya rasa kepuasan kerja itu sendiri.

f. Hasil Uji Deskriptif Dukungan Manajemen (X3)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel Dukungan Manajemen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap variabel Dukungan Manajemen

No	Pernyataan	Skor					(N)	Total skor
		SS	S	N	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
Kepemimpinan								
1	Saya memperoleh penilaian yang adil oleh pemimpin saya terhadap kontribusi saya dalam bekerja	6	6	8	25	10	55	192
2	Saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3	10	10	22	10	55	191
3	Saya diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan saya oleh pemimpin saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas	3	8	9	25	10	55	196

Koordinasi								
4	Saya merasa senang melakukan pekerjaan secara kelompok dan terorganisir dengan baik	3	8	8	25	11	55	198
5	Saya merasa termotivasi dengan pekerjaan yang tidak di koordinasikan dengan baik terlebih dahulu	7	8	9	22	9	55	183
6	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	9	6	5	25	10	55	186
Iklm Kerja								
7	Saya merasa lingkungan pekerjaan saya sudah sangat aman dan nyaman	5	8	7	23	12	55	194
8	Saya setuju dengan iklim kerja yang baik pada lingkungan pekerjaan	6	10	2	22	15	55	195
9	Saya bekerja dengan baik dikarenakan lingkungan kerja saya mendukung secara positif	8	6	3	22	16	55	197

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel dukungan manajemen untuk menentukan kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat penilaian tertinggi pada pernyataan nomor 4 yaitu pegawai merasa senang melakukan pekerjaan secara kelompok dan terorganisir dengan baik. Artinya mayoritas responden menolak pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian tersebut disimpulkan bahwa sudah adanya pengorganisasian yang baik dari pegawai maupun kelompok, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat merasakan kepuasan kerja untuk melaksanakan pekerjaannya, salah satunya dengan melakukan pekerjaan secara kelompok dan terorganisir yang baik. Selanjutnya

adalah penilaian terendah pada pertanyaan nomor 5 yaitu pegawai merasa termotivasi dengan pekerjaan yang dikoordinasikan dengan baik terlebih dahulu. Artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih menyukai dan termotivasi pada pekerjaan yang di koordinasikan dengan baik terlebih dahulu agar pekerjaan yang dilakukan dapat tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan semua penilaian responden terhadap dukungan manajemen dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator dukungan manajemen khususnya mengenai koordinasi pekerjaan memang sebaiknya dikoordinasikan dengan baik terlebih dahulu agar pekerjaan yang dilakukan dapat tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

g. Hasil Uji Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skor					(N)	Total skor
		SS	S	N	TS	STS		
		1	2	3	4	5		
Pekerjaan itu sendiri								
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	2	11	4	27	11	55	199
2	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya kerjakan	5	9	7	23	11	55	191

3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat bermanfaat untuk diri saya sendiri maupun orang banyak	4	12	7	21	11	55	188
Gaji								
4	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan	4	8	7	24	12	55	197
5	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	4	10	9	24	8	55	187
6	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	6	7	10	22	10	55	188
Kesempatan promosi								
7	Saya senang dengan adanya kesempatan promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	6	8	6	27	8	55	188
8	Saya setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja petugas	8	8	9	20	10	55	181
9	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	8	6	5	24	12	55	191
Pengawasan (supervisi)								
10	Saya mengetahui bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan bukan hanya melihat kinerja pegawai saja, melainkan penampilan dan juga sikap	7	7	5	27	9	55	189
11	Saya merasa canggung/gugup pada saat bekerja jika dengan pengawasan yang sangat ketat	7	7	7	23	11	55	189
12	Saya setuju dengan adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan guna mengarahkan tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan	5	7	13	23	7	55	185
13	Saya setuju pengawasan dilakukan untuk	5	6	11	27	6	55	188

	menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai							
14	Saya setuju bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai	7	6	4	31	7	55	190
Rekan Kerja								
15	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	5	4	10	22	14	55	201
16	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	6	7	3	30	9	55	194
17	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	7	1	6	25	16	55	207

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja untuk menentukan kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat penilaian tertinggi pada pernyataan nomor 17 yaitu adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja. Artinya mayoritas responden menolak pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian tersebut disimpulkan bahwa sudah adanya rasa saling menghormati antara sesama rekan kerja. Dengan adanya sikap saling menghormati maka akan baik pula kinerja dan kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pegawai. Selanjutnya adalah penilaian terendah pada pertanyaan nomor 8 yaitu pegawai setuju dengan penilaian untuk promosi kerja berdasarkan lama kerja bukan dari prestasi dan hasil kerja pegawai itu sendiri. Artinya mayoritas responden setuju dengan pernyataan negatif. Berdasarkan penilaian terendah tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai lebih setuju promosi kerja dilakukan atas dasar prestasi dan hasil kerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan semua penilaian responden terhadap kepuasan kerja pegawai dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat perlu adanya perhatian khusus mengenai promosi kerja yang didasarkan atas prestasi dan hasil kerja pegawai itu sendiri agar para pegawai termotivasi untuk kerja lebih giat lagi sehingga dapat menimbulkan kinerja yang baik dan kepuasan kerja pegawai yang meningkat.

C. Pembahasan

1. Analisis Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat peneliti yang digunakan benar-benar mencerminkan variabel atau atribut yang diteliti.

a. Hasil Uji Validitas

Analisis uji validitas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kevalidan angket dalam menyimpulkan data. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan alat bantu program SPSS versi 16.0. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada nilai signifikansi 5%. Pada penelitian ini diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,270. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Individu (X1)

Indikator	Butir	r_{hitung}	r_{tabel 5%} (55)	Keterangan
Kemampuan dan Keterampilan Kerja	1	0,866	0,270	Valid
	2	0,931	0,270	Valid
	3	0,919	0,270	Valid
Keahlian Pengetahuan Kerja	4	0,864	0,270	Valid
	5	0,874	0,270	Valid
	6	0,921	0,270	Valid
Kebutuhan pegawai	7	0,918	0,270	Valid
	8	0,856	0,270	Valid
	9	0,881	0,270	Valid
Tanggung jawab pegawai	10	0,913	0,270	Valid
	11	0,903	0,270	Valid
	12	0,856	0,270	Valid
	13	0,866	0,270	Valid
Latar Belakang pegawai	14	0,870	0,270	Valid
	15	0,903	0,270	Valid
	16	0,855	0,270	Valid
Etos Kerja	17	0,921	0,270	Valid
	18	0,852	0,270	Valid
	19	0,863	0,270	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Angket Dukungan Organisasi (X2)

Indikator	Butir	r_{hitung}	r_{tabel 5%} (55)	Keterangan
Pengorganisasian	1	0,890	0,270	Valid
	2	0,900	0,270	Valid
	3	0,874	0,270	Valid
Penyedia sarana dan	4	0,916	0,270	Valid

prasarana kerja	5	0,845	0,270	Valid
	6	0,841	0,270	Valid
Kenyamanan lingkungan kerja	7	0,938	0,270	Valid
	8	0,904	0,270	Valid
	9	0,893	0,270	Valid
Kondisi dan syarat kerja	10	0,936	0,270	Valid
	11	0,892	0,270	Valid
	12	0,858	0,270	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Angket Dukungan Manajemen (X3)

Indikator	Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (55)	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,859	0,270	Valid
	2	0,865	0,270	Valid
	3	0,843	0,270	Valid
Koordinasi	4	0,867	0,270	Valid
	5	0,924	0,270	Valid
	6	0,919	0,270	Valid
Iklim Kerja	7	0,917	0,270	Valid
	8	0,891	0,270	Valid
	9	0,904	0,270	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (55)	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	1	0,878	0,270	Valid
	2	0,848	0,270	Valid
	3	0,907	0,270	Valid
Gaji	4	0,841	0,270	Valid
	5	0,851	0,270	Valid

	6	0,888	0,270	Valid
Kesempatan Promosi	7	0,889	0,270	Valid
	8	0,902	0,270	Valid
	9	0,903	0,270	Valid
Pengawasan (supervisi)	10	0,919	0,270	Valid
	11	0,870	0,270	Valid
	12	0,840	0,270	Valid
	13	0,839	0,270	Valid
	14	0,888	0,270	Valid
Rekan Kerja	15	0,811	0,270	Valid
	16	0,885	0,270	Valid
	17	0,825	0,270	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hingga tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan mengenai kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen dan kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan dengan taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih dari r_{tabel} (0,270) dan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Individu	0,985	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,976	Reliabel
Dukungan Manajemen	0,966	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,980	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Dari hasil analisis dapat dilihat nilai Kompetensi Individu sebesar 0,985, Dukungan Organisasi sebesar 0,976, Dukungan Manajemen sebesar 0,966 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,980.

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60, maka dapat disimpulkan butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Analisis Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,190	1,612		1,359	,180
	Kompetensi Individu	,416	,068	,478	6,108	,000
	Dukungan Organisasi	,196	,086	,148	2,286	,026
	Dukungan Manajemen	,701	,124	,386	5,644	,000

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 2,190, koefisien kompetensi individu sebesar 0,416, koefisien dukungan organisasi sebesar 0,196, koefisien dukungan manajemen sebesar 0,701. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,190 + 0,416 X_1 + 0,196 X_2 + 0,701 X_3 + e$$

3. Analisis Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.14
Hasil Pengukuran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43865959
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,677
Asymp. Sig. (2-tailed)		,749

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *asymptotic significance* $\geq 0,749$ ($0,749 \geq 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

b. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tabel berikut ini merupakan hasil pengujian autokorelasi :

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	,964	,962	3,538	2,349

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Dari hasil uji autokorelasi tersebut diketahui nilai DW sebesar 2,349. Jika dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5% maka nilai DU yaitu sebesar 1,681. Nilai DU (1,681) < nilai DW (2,349). Jika dibandingkan dengan $4 - DU$, maka nilainya sebesar 2,319. Nilai 2,319 masih lebih kecil dari nilai DU (2,349). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi. Tabel berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas :

Table 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Individu	,115	8,718
	Dukungan Organisasi	,168	5,956
	Dukungan Manajemen	,150	6,671

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS 16.0 pada tabel di atas, nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut tabel yang merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas :

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Kompetensi Individu	Dukungan Organisasi	Dukungan Manajemen	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi Individu	Correlation Coefficient	1,000	.839**	.776**	,012
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,928
		N	55	55	55	55

	Dukungan Organisasi	Correlation Coefficient	.839**	1,000	.756**	,038
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,784
		N	55	55	55	55
	Dukungan Manajemen	Correlation Coefficient	.776**	.756**	1,000	-,042
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,760
		N	55	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,012	,038	-,042	1,000
		Sig. (2-tailed)	,928	,784	,760	.
		N	55	55	55	55

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi Individu sebesar 0,928 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel Dukungan Manajemen sebesar 0,760 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji t dan Hipotesis

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas kinerja (kompetensi individu, dukungan organisasi dan

dukungan manajemen) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Penentuan Hipotesis

Penentuan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

H_a : Kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

b. Pengujian Hipotesis Dengan Penentuan t-hitung dan t-tabel

Tabel berikut ini merupakan tabel hasil uji t :

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,190	1,612		1,359	,180
	Kompetensi Individu	,416	,068	,478	6,108	,000
	Dukungan Organisasi	,196	,086	,148	2,286	,026
	Dukungan Manajemen	,701	,124	,386	5,644	,000

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df)

$= \alpha/2; n-k-1 = 0,5/2; 55-3-1 = 0,025; 51$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,007.

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 6,108 > t_{\text{tabel}} 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,286 > t_{\text{tabel}} 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 5,644 > t_{\text{tabel}} 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

5. Hasil Uji F dan Hipotesis

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersamaan. Tabel di bawah ini, merupakan tabel hasil uji F.

Tabel 4.19
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17210,320	3	5736,773	458,211	.000 ^b
	Residual	638,517	51	12,520		
	Total	17848,836	54			

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Dari uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 16.0, berdasarkan tabel diatas didapat F_{hitung} adalah 458,211. Berdasarkan rumus $F_{tabel} = (k; n - k) = 3 ; 55 - 3 = 3 ; 52$. Jika dilihat pada tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} sebesar 2,78. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 458,211$ sedangkan F_{tabel} 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu, dukungan organisasi, dan juga dukungan manajemen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

1) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 458,211 > F_{tabel} 2,78$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y.

6. Analisis Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh variabel independen (Kompetensi individu, Dukungan Organisasi, Dukungan Manajemen). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,982 ^a	0,964	0,962	3,538

Sumber : Data diolah SPSS versi 16.0 Tahun 2019

Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,964 atau (96,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 96,4% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara simultan oleh variabel kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Sedangkan 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Penarikan Kesimpulan

a. Kompetensi Individu (X1)

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi individu secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Dukungan Organisasi (X2)

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Dukungan Manajemen (X3)

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dukungan manajemen secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

d. Kepuasan Kerja (Y)

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

8. Pembahasan

Berdasarkan analisa data mengenai pengaruh variabel kompetensi individu (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan dukungan manajemen (X_3) secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai BNN Kabupaten Langkat, maka pembahasan hasilnya sebagai berikut:

a. Pengaruh Variabel Kompetensi Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil analisis uji hipotesa tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel Kompetensi Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,108 > 2,007$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BNNK Kabupaten Langkat disebabkan oleh kompetensi individu yang telah ada. Pengaruh ini dapat dilihat dari indikator kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian pengetahuan kerja, kebutuhan pegawai, tanggung jawab pegawai, latar belakang pegawai, dan etos kerja. Dari beberapa indikator kompetensi individu tersebut yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja BNN Kabupaten Langkat adalah pada kemampuan dan keterampilan kerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil analisis uji hipotesa tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel Dukungan Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,286 > 2,007$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BNNK Kabupaten Langkat disebabkan oleh dukungan organisasi yang telah ada. Pengaruh ini dapat dilihat dari indikator pengorganisasian, penyedia

sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja. Dari beberapa indikator kompetensi individu tersebut yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja BNN Kabupaten Langkat adalah mengenai kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja para petugas.

c. Pengaruh Variabel Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil analisis uji hipotesa tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel Dukungan Manajemen (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,644 > 2,007$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat disebabkan oleh dukungan manajemen yang telah ada. Pengaruh ini dapat dilihat dari indikator kepemimpinan, koordinasi, dan iklim kerja. Dari beberapa indikator kompetensi individu tersebut yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja BNN Kabupaten Langkat adalah perasaan pegawai yang termotivasi dengan pekerjaan yang di koordinasikan dengan baik terlebih dahulu.

d. Pengaruh Variabel Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil analisis uji hipotesa tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel Kompetensi Individu (X_1), Dukungan Organisasi (X_2), dan Dukungan Manajemen (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BNN Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai t_{hitung} variabel Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,007, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor kinerja kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $458,211 > F_{tabel}$ 2,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 55 orang sampel pegawai BNN Kabupaten Langkat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat dengan dibuktikan menggunakan uji t dimana t_{hitung} sebesar 6,108 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Variabel dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat dengan dibuktikan menggunakan uji t dimana t_{hitung} sebesar 2,286 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$.
3. Variabel dukungan manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat dengan dibuktikan menggunakan uji t dimana t_{hitung} sebesar 5,644 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Variabel kepuasan kerja pegawai memiliki nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen secara simultan dibuktikan dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

0,05 dan nilai F_{hitung} 458,211 > F_{tabel} 2,78, maka hipotesis tersebut diterima yang berarti terdapat pengaruh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada faktor-faktor kinerja yang meliputi variabel kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Langkat, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala BNN Kabupaten Langkat dapat memperhatikan kompetensi individu pegawainya karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Disarankan agar kompetensi individu pegawai harus lebih dapat diasah kembali agar pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. Diharapkan kepada kepala BNN Kabupaten Langkat dapat memperhatikan kenyamanan terhadap kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja para pegawai. Disarankan agar lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai sehingga pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga terciptanya rasa kepuasan kerja itu sendiri.
3. Diharapkan kepada kepala BNN Kabupaten Langkat dapat memperhatikan pekerjaan pegawai dengan cara dikoordinasikan dengan baik terlebih dahulu sehingga pegawai dapat termotivasi untuk mengerjakannya dengan baik dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

4. Pada penelitian ini diketahui bahwa uji R^2 pada variabel kompetensi individu (X1), dukungan organisasi (X2), dan dukungan manajemen (X3), adalah sebesar 96,4%, sedangkan 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain, maka peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan atau meneliti lagi variabel lain yang ada untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bernardin & Russel. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiha., (2010). Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2002
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Moehariato. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Rusiadi et al. (2013). Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Medan : USU Press

- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta.
- Simanjuntak. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Thoha, Miftah. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan ke-17, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

B. Jurnal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Ahmed Bin Ali Said Qatmeemalmarhoon, dkk. 2017. *Effect of motivation on employees performace and employees commitment*. 9 (3):39-43
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Astria Khairizah. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. 3 (7): 1268-1272
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Dwi Satiyono. 2012. *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)* [skripsi]. Semarang (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Lulu Novena Sitinjak. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. 60 (2) : 162-168
- Made Suprpta, dkk. 2015. *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80
- Mareta Kemala Sari. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SBS Kabupaten Pasaman Barat*. 2015
- Maris Tri Wardani. 2013. *Analisis faktor kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo*. 2013
- Mohammed Inuwa. 2016. *Job satisfaction and employee performance : An empirical Approach*. 1 (1) : 90-103
- Muhammad Hatta. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan , kerjasama tim, kompensasi, terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh*.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Ni Kadek Eni Juniari. 2015. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali*
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.

- Shaju M, Subhashini D. 2016. *Study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in Automobile industry, Punjab, India*. 1 (9):117-130
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Suprihati. 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kepuasan perusahaan sari jati Sragen*. 12 (01):93-112
- Warna Susanti. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kabupaten Agam*. 2017
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*
- Zaenal Arifin S dkk. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study pada karyawan tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayahn Sungai Berantas dan Bengawan Solo)*. 3 (2) : 64-76

LAMPIRAN 1 : ANGKET PENELITIAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KABUPATEN LANGKAT

Mohon berikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan kondisi yang berlaku pada tahun 2018/2019

I. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Tingkat Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Petunjuk :

1. Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan/pernyataan.
2. Mohon diisi dengan jujur.
3. Mohon periksa kembali jawaban anda dengan pilihan jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Nilai SS/5 = Sangat Setuju
 - Nilai S/4 = Setuju
 - Nilai N/3 = Netral
 - Nilai TS/2 = Tidak Setuju
 - Nilai STS/1 = Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X₁ (KOMPETENSI INDIVIDU)

NO	INDIKATOR PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Kemampuan dan Keterampilan Kerja						
1.	Saya mampu menggunakan potensi diri					
2.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik					
Keahlian Pengetahuan Kerja						
4.	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan					
5.	Saya dapat menuangkan semua keahlian saya dalam bekerja					
6.	Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dapat mendukung saya dalam bekerja					
Kebutuhan Pegawai						
7.	Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih					
8.	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
9.	Saya mendapat jaminan kesehatan dan jaminan hari tua					
Tanggung jawab Pegawai						
10.	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
11.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
12.	Saya bersedia bertanggungjawab dengan hasil apapun dari pekerjaan yang saya lakukan					
13.	Saya setuju dengan perlu adanya tanggungjawab dalam suatu pekerjaan					
Latar Belakang Pegawai						
14.	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
15.	Saya memiliki tingkat pendidikan yang mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini					
16.	Saya memiliki pengalaman dibidang yang sama sebelumnya					
Etos Kerja						
17.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
18.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
19.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X₂ (DUKUNGAN ORGANISASI)

NO	INDIKATOR PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Pengorganisasian						
1.	Saya merasa pimpinan selama ini memberikan instruksi yang jelas dan detail kepada saya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
2.	Saya mampu dan paham mengenai pengorganisasian yang telah ditentukan oleh atasan					
3.	Saya merasa pimpinan memberikan pemahaman terhadap instruksi yang di berikan					
Penyedia sarana dan prasarana kerja						
4.	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung pelaksanaan tugas & tugas kerja					
5.	Saya memiliki kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer yang digunakan untuk mendukung aktifitas kerja					
6.	Saya merasa sarana dan prasarana kerja yang disediakan sudah lengkap dan mendukung pekerjaan saya					
Kenyamanan lingkungan kerja						
7.	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
8.	Saya merasa bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan para pegawai					
9.	Saya merasa nyaman lingkungan yang ada membuat saya bersemangat untuk bekerja					
Kondisi dan syarat kerja						
10.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri maupun berkelompok					
12.	Saya merasa aman dan nyaman dengan kondisi kerja yang sangat mendukung					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL X₃ (DUKUNGAN MANAJEMEN)

NO	INDIKATOR PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Kepemimpinan						
1.	Saya memperoleh penilaian yang adil oleh pemimpin saya terhadap kontribusi saya dalam bekerja					
2.	Saya diberikan kepercayaan oleh pemimpin saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya diberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan saya oleh pemimpin saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas					
Koordinasi						
4.	Saya merasa senang melakukan pekerjaan secara kelompok dan terorganisir dengan baik					
5.	Saya merasa termotivasi dengan koordinasi yang baik untuk melakukan pekerjaan					
6.	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan					
Iklm Kerja						
7.	Saya merasa lingkungan pekerjaan saya sudah sangat aman dan nyaman					
8.	Saya setuju dengan iklim kerja yang baik pada lingkungan pekerjaan					
9.	Saya bekerja dengan baik dikarenakan lingkungan kerja saya mendukung secara positif					

PERTANYAAN ATAS VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

NO	INDIKATOR PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan itu sendiri						
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2.	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dapat bermanfaat untuk diri saya sendiri maupun orang banyak					
Gaji						
4.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan					
5.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
6.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
Kesempatan Promosi						
7.	Saya senang dengan adanya kesempatan promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
8.	Saya setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai					
9.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
Pengawasan (Supervisi)						
10.	Saya mengetahui bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan bukan hanya melihat kinerja pegawai saja, melainkan penampilan dan juga sikap					
11.	Saya merasa merasa canggung/gugup pada saat bekerja jika dengan pengawasan yang sangat ketat					
12.	Saya setuju dengan adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan guna mengarahkan tujuan pekerjaan yang telah di tetapkan					
13.	Saya setuju pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai					
14.	Saya setuju bahwa pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja pegawai					
Rekan Kerja						
15.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
16.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
17.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA RESPONDEN

KOMPETENSI INDIVIDU (X1)

No Responden	Kompetensi Individu (X1)																			Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	
1	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	85
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	77
3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	87
4	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	30
5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
7	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2	5	4	2	3	4	2	4	4	4	63
8	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	30
9	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	51
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	84
11	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	5	5	62
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77
13	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	51
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	80
15	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	30
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	79
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	79
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
21	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	42
22	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	2	32
23	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	68

24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	78
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82
26	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	86
27	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	5	3	2	3	4	5	58
28	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	4	56
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	81
30	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	48
31	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
32	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	28
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
34	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	89
35	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	68
36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	81
37	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	76
39	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	80
40	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	1	1	2	2	2	3	3	4	51
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
43	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	85
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	86
45	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	30
46	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	78
48	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	85
49	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	26
50	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	86
51	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	28
52	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	81

53	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	80
54	5	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	56
55	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	3	2	3	60

DUKUNGAN ORGANISASI (X2)

No Responden	Dukungan Organisasi (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	52
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	57
4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	18
5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	50
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
8	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	19
9	2	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	37
10	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	54
11	4	5	5	3	2	3	4	2	2	3	3	5	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3	3	4	40
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	50
15	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	19
16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
18	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	18
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49

20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	20
22	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	20
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
25	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	5	4	37
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
27	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	20
28	2	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	2	40
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
30	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	34
31	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
32	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	18
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	52
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
37	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	21
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	48
40	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	31
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	3	5	39
43	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	36
44	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	51
45	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	18
46	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	19
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	54

49	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	17
50	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	48
51	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	16
52	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	51
53	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	50
54	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	20
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57

DUKUNGAN MANAJEMEN (X3)

No Responden	Dukungan Manajemen (X3)									Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	3	2	2	3	4	3	5	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	42
4	3	2	1	2	1	2	2	1	1	15
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
7	4	3	4	5	3	4	5	5	4	37
8	3	1	3	2	1	1	1	2	1	15
9	2	3	3	2	2	3	2	2	3	22
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
11	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
12	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
13	5	4	5	3	3	2	3	4	2	31
14	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
15	2	2	1	2	2	1	2	1	1	14
16	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	2	3	1	3	1	3	1	1	2	17
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
20	4	4	3	5	4	4	4	3	5	36
21	1	2	3	2	3	2	2	2	2	19
22	1	3	2	3	1	1	2	2	1	16
23	4	3	4	3	4	4	4	5	5	36
24	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
26	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
27	2	3	4	3	2	2	3	3	4	26
28	3	2	3	4	3	2	3	4	3	27
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	3	2	4	4	2	3	4	2	2	26
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
32	1	1	2	1	1	1	2	2	1	12
33	5	5	4	4	3	4	3	4	5	37
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
37	3	1	2	2	2	1	2	2	1	16
38	2	3	3	3	3	4	3	2	3	26
39	3	4	4	5	4	3	4	4	5	36
40	3	2	2	3	2	3	4	2	4	25
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
42	4	5	4	4	3	4	5	4	4	37
43	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
44	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
45	1	2	2	3	2	1	1	1	2	15

46	1	2	3	2	1	1	1	1	2	14
47	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
49	1	2	2	1	2	1	1	1	1	12
50	2	3	3	4	3	2	3	5	4	29
51	3	2	2	1	1	1	2	2	1	15
52	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38

KEPUASAN KERJA (Y)

No Responden	Kepuasan Kerja (Y)																	Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	76
2	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	65
3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	81
4	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	70
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
7	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	67
8	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	25
9	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	5	5	5	50
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	76
11	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	72
12	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	67
13	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	56

14	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	74
15	2	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	27
16	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	76
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
18	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	29
19	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	70
20	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	69
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	43
22	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	30
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	5	5	5	63
24	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	73
26	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	77
27	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	5	53
28	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
30	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	47
31	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	75
32	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	28
33	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	65
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	83
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
37	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	3	31
38	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	67
39	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	68
40	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	50
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	67
42	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	69

43	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	76
44	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71
45	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	23
46	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	27
47	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	68
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	71
49	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	28
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
51	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	24
52	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	76
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
54	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	72

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3p8	Pearson Correlation	.801**	.696**	.794**	.686**	.792**	.781**	.779**	1	.767**	.891**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
x3p9	Pearson Correlation	.682**	.781**	.675**	.829**	.836**	.820**	.811**	.767**	1	.904**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
DUK UNG AN MAN AJEM EN	Pearson Correlation	.859**	.865**	.843**	.867**	.924**	.919**	.917**	.891**	.904**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

KEPUASAN KERJA (Y)

		yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8	yp9	yp10	yp11	yp12	yp13	yp14	yp15	yp16	yp17	Y
yp1	Pearson Correlation	1	.683**	.841**	.756**	.709**	.815**	.731**	.815**	.754**	.826**	.694**	.696**	.657**	.820**	.744**	.707**	.741**	.878**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp2	Pearson Correlation	.683**	1	.780**	.694**	.825**	.720**	.765**	.766**	.793**	.697**	.727**	.657**	.681**	.704**	.604**	.765**	.662**	.848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp3	Pearson Correlation	.841**	.780**	1	.767**	.740**	.856**	.769**	.867**	.799**	.831**	.755**	.777**	.672**	.722**	.704**	.762**	.761**	.907**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp4	Pearson Correlation	.756**	.694**	.767**	1	.720**	.717**	.814**	.718**	.804**	.778**	.785**	.640**	.659**	.735**	.514**	.693**	.632**	.841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp5	Pearson Correlation	.709**	.825**	.740**	.720**	1	.714**	.749**	.773**	.776**	.705**	.787**	.653**	.638**	.789**	.641**	.729**	.633**	.851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp6	Pearson Correlation	.815**	.720**	.856**	.717**	.714**	1	.806**	.878**	.744**	.831**	.709**	.777**	.685**	.710**	.741**	.737**	.690**	.888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp7	Pearson Correlation	.731**	.765**	.769**	.814**	.749**	.806**	1	.775**	.786**	.829**	.811**	.733**	.775**	.767**	.638**	.722**	.651**	.888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp8	Pearson Correlation	.815**	.766**	.867**	.718**	.773**	.878**	.775**	1	.771**	.832**	.760**	.794**	.715**	.734**	.735**	.709**	.683**	.902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp9	Pearson Correlation	.754**	.793**	.799**	.804**	.776**	.744**	.786**	.771**	1	.840**	.832**	.704**	.729**	.786**	.708**	.798**	.700**	.903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp10	Pearson Correlation	.826**	.697**	.831**	.778**	.705**	.831**	.829**	.832**	.840**	1	.766**	.830**	.768**	.817**	.740**	.761**	.734**	.919**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp11	Pearson Correlation	.694**	.727**	.755**	.785**	.787**	.709**	.811**	.760**	.832**	.766**	1	.737**	.751**	.753**	.605**	.756**	.628**	.870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp12	Pearson Correlation	.696**	.657**	.777**	.640**	.653**	.777**	.733**	.794**	.704**	.830**	.737**	1	.705**	.709**	.724**	.690**	.612**	.840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp13	Pearson Correlation	.657**	.681**	.672**	.659**	.638**	.685**	.775**	.715**	.729**	.768**	.751**	.705**	1	.776**	.673**	.793**	.755**	.839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp14	Pearson Correlation	.820**	.704**	.722**	.735**	.789**	.710**	.767**	.734**	.786**	.817**	.753**	.709**	.776**	1	.720**	.843**	.763**	.888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp15	Pearson Correlation	.744**	.604**	.704**	.514**	.641**	.741**	.638**	.735**	.708**	.740**	.605**	.724**	.673**	.720**	1	.787**	.725**	.811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp16	Pearson Correlation	.707**	.765**	.762**	.693**	.729**	.737**	.722**	.709**	.798**	.761**	.756**	.690**	.793**	.843**	.787**	1	.834**	.885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
yp17	Pearson Correlation	.741**	.662**	.761**	.632**	.633**	.690**	.651**	.683**	.700**	.734**	.628**	.612**	.755**	.763**	.725**	.834**	1	.825**

LAMPIRAN 4 : HASIL RELIABILITAS**KOMPETENSI INDIVIDU****Reliability Statistics(X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,985	19

DUKUNGAN ORGANISASI**Reliability Statistics(X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	12

DUKUNGAN MANAJEMEN**Reliability Statistics(X3)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	9

KEPUASAN KERJA**Reliability Statistics(Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	17

LAMPIRAN 5 : HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,190	1,612
	Kompetensi Individu	,416	,068
	Dukungan Organisasi	,196	,086
	Dukungan Manajemen	,701	,124

LAMPIRAN 6 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,43865959
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,677
Asymp. Sig. (2-tailed)		,749

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	,964	,962	3,538	2,349

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,190	1,612		1,359	,180	
	KOMPETENSI INDIVIDU	,416	,068	,478	6,108	,000	,115
	DUKUNGAN ORGANISASI	,196	,086	,148	2,286	,026	,168
	DUKUNGAN MANAJEMEN	,701	,124	,386	5,644	,000	,150

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			Kompetensi Individu	Dukungan Organisasi	Dukungan Manajemen	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi Individu	Correlation Coefficient	1,000	.839**	.776**	,012
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,928
		N	55	55	55	55
	Dukungan Organisasi	Correlation Coefficient	.839**	1,000	.756**	,038
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,784
		N	55	55	55	55
	Dukungan Manajemen	Correlation Coefficient	.776**	.756**	1,000	-,042

		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,760
		N	55	55	55	55
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,012	,038	-,042	1,000
		Sig. (2-tailed)	,928	,784	,760	.
		N	55	55	55	55

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,982 ^a	0,964	0,962	3,538

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17210,320	3	5736,773	458,211	.000 ^b
	Residual	638,517	51	12,520		
	Total	17848,836	54			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), DUKUNGAN MANAJEMEN, DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI INDIVIDU

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,190	1,612		1,359	,180
	Kompetensi Individu	,416	,068	,478	6,108	,000
	Dukungan Organisasi	,196	,086	,148	2,286	,026
	Dukungan Manajemen	,701	,124	,386	5,644	,000