BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Dinas Pekerjaan Umum ini adalah Intansi yang melakukan aktivitas pembinaan jalan, pembangunan, dan jembatan . Pada mulanya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga ini sesuai dengan surat keputusan Gubernur Nomor 651/ KPTS/XII/1989 pada tanggal 28 September 1989 hanya merupakan sub bagian dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cianjur, akan tetapi karena semakin meningkatnya volume pekerjaan yang harus dikelola dan dilaksanakan serta adanya tantangan kemajuan teknologi dan globalisasi politik, ekonomi, sosial dan budaya, pertahanan dan keamanan rakyat yang menghendaki pembangunan di segala bidang, dalam hal ini pemerintah mengambil kebijaksanaan mangadakan reorganisasi baik administrasi maupun teknis dalam rangka ikut serta memperdayakan sumber daya manusia ke sektor-sektor dan unit terkecil untuk menjangkau dan menyebar luaskan pemerataan pembangunan di segala pelosok desa terpencil dan langkah yang diambil adalah menjadikan Bina Marga yang semula hanya sub bagian menjadi sebuah Dinas.Pemekaran yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Cianjur adalah dengan menjadikan tiga dinas. Ketiga dinas tersebut adalah :

1. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga
2. Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya
3. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga diatur dengan Peraturan Tingkat Kabupaten Cianjur Nomor 9 Tahun 1995 tangggal 1 Maret 1995. Dengan adanya peraturan ini maka Bina Marga yang semula hanya sub bagian yang tunduk dan bertanggung jawab kepada kepala Dinas, sekarang menjadi Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur dengan adanya pemekaran tersebut berarti ada kewenangan anggaran rutin dan pembangunan.

Dinas PU Binamarga memiliki cabang di berbagai penjuru tanah air tetapi setelah adanya otonomi daerah Dinas ini di pecah sehingga terdapat di berbagai daerah dan kabupaten. Salah satunya di Kabupaten Cianjur terdapat Dinas PU Binamarga yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Cianjur yang dipimpin seorang Kepala Dinas, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Binamarga Kabupaten Cianjur berlokasi di Jalan Adi Sucipta nomor 2 Cianjur, dan memiliki beberapa Kantor Cabang Dinas yang tersebar di 8 buah Kecamatan, Yaitu KCD Kecamatan Sukanagara, KCD Kecamatan Sindangbarang, KCD Kecamatan Tanggeung, KCD Kecamatan Cibeber, KCD Kecamatan Cikalong, KCD Kecamatan Ciranjang, KCD Kecamatan Pacet, KCD Kecamatan Kota, serta Workshop dan laboratorium di Wilayah Kabupaten Cianjur.

Visi dan Misi Dinas PU Binamarga

Adapun Visi dan Misi Dinas Binamarga adalah sebagai berikut :

1. Visi Dinas PU Binamarga

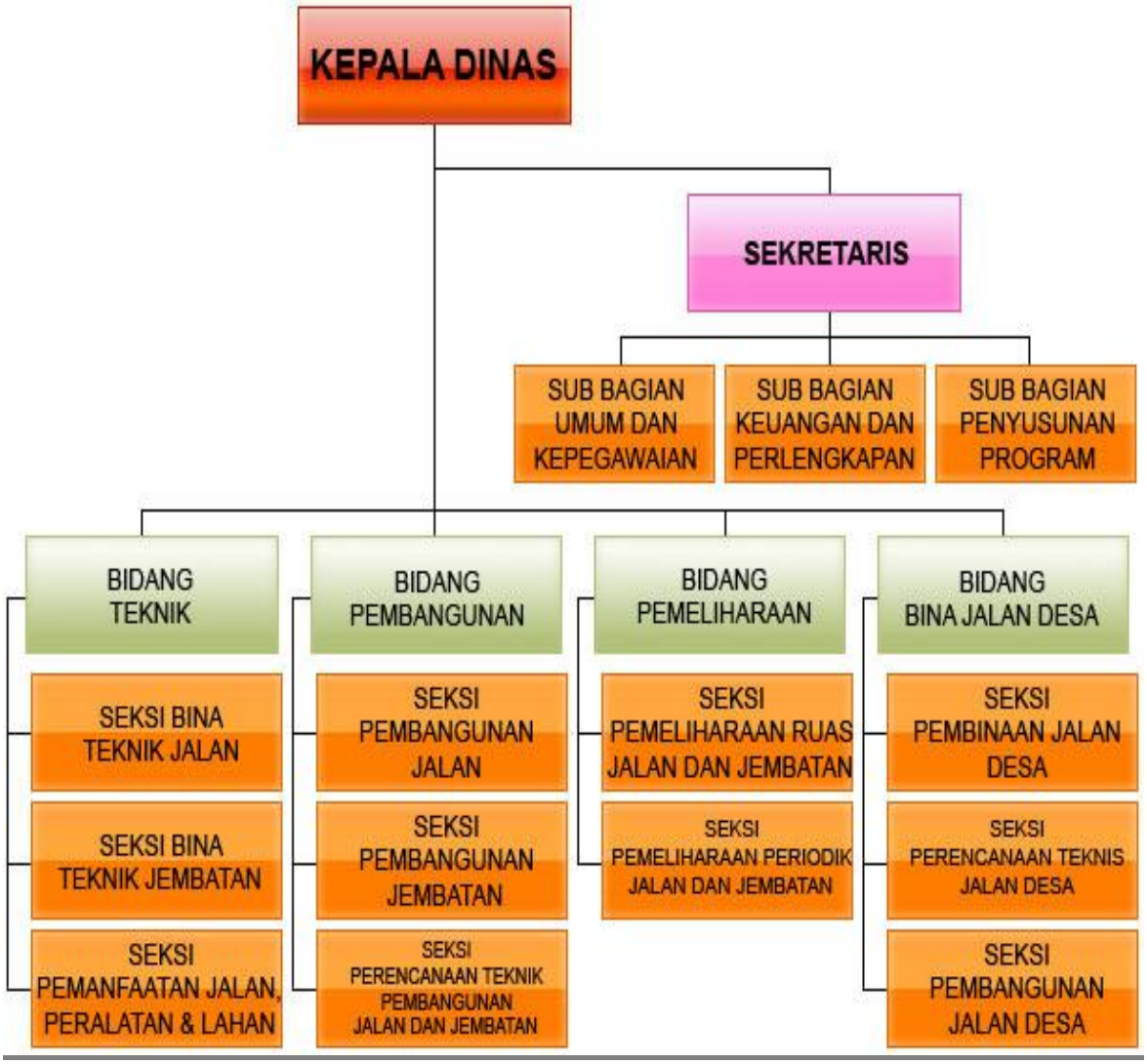
Terwujudnya jaringan transportasi jalan yang menunjang Kabupaten Cianjur menjadi Pusat Agrobisnis dan Pariwisata andalan Jawa Barat dan Terwujudnya Infrastruktur jalan, jembatan untuk mendukung Cianjur yang lebih cerdas, lebih sejahtera dan berakhlakul karimah.

2. Misi Dinas PU Binamarga

a. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di sektor prasarana jalan.
b. Mendorong kemampuan dan kemandirian masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan jalan.
c. Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap jalan.

Meningkatkan kualitas jalan sesuai dengan kebutuhan.

4.1. Struktur Organisasi Perusahaan



4.1.3 Job Description

1. Kepala Dinas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan, penetapan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok Dinas serta mengkordinasikan dan membina Kantor Dinas Pu Binamarga

2. Sekretaris

Tanggung jawab Sekretaris perusahaan antara lain adalah

a. Memantau kepatuhan perseroan terhadap Undang – Undang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar ketentuan Pasar Modal dan peraturan lain yang terkait, dan berhubungan erat dengan Corporate Legal Service.
b. Memelihara komunikasi secara berkala dengan instansi pemerintahaan dan para pelaku pasar modal yang berhubungan dengan permasalahan tata kelola perusahaan, tindakan koperasi, dan transaksi material.
c. Memberikan informasi terkini mengenai Perseroan kepada para pemegang saham, media, investor, analis dan masyarakat umum secara rutin.

Menghadiri semua rapat Direksi dan Dewan Komisaris tentang perubahan peraturan dan implikasinya

4.1.4 Aktuvitas Perusahaan

Untuk menyelenggarakan Misi dan Visi Dinas PU Bina Marga dimana penulis ditempatkan, Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tujuan membantu pemerintah dalam hal berkaitan dengan bangunan, jalan dan jembatan.

Untuk melaksanakan Misi dan Visi sebagaimana dimaksud di atas, maka Dinas PU Bina Marga Kabupaten Cinjur mempunyai beberapa kegiatan diantaranya:

a. Perumusan, Perencanaan kebijaksanaan teknis pembangunan dan pengolahan, pembinaan umum, pemberian bimbingan serta perizinan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Propinsi Jawa Barat.
b. Pengawasan dan Pengendalian teknis bidang Bina Marga sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Barat.
c. Pengolahan Tata Usaha Dinas
d. Pengelolaan pelaksanaan unit pelaksanaan teknis Dinas

4.2 Karakteristik Responden

Analisis data responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Kantor Dinas Pu Binamarga, pada 80 responden sebagai sampel untuk mewakili seluruh sampel karyawan Kantor

Dinas Pu Binamarga. Sesuai dengan ukuran sampel minimum dalam tabel-tabel dibawah ini berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS. 19,00 *for Windows.*

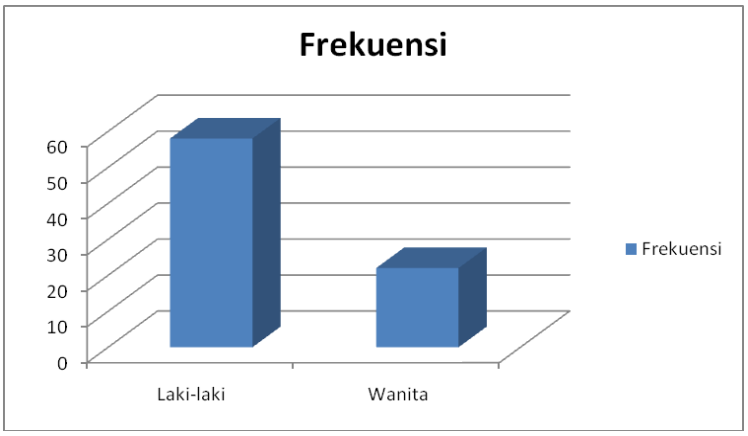
Mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Analisis Data Penelitian Tentang Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	58	72.50%
2	Wanita	22	27.50%
Total		**80**	**100.00%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel diatas menggambarkan tentang jenis kelamin responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 58 orang (72,50%) adalah laki-laki dan 22 orang

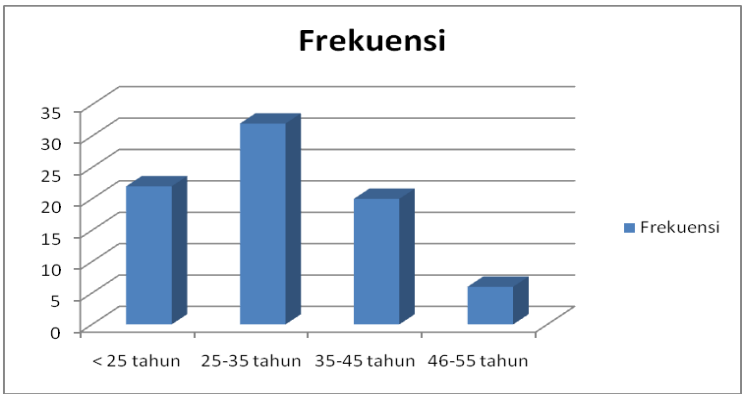
(27,50%) adalah wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Analisis Data Penelitian Tentang Responden Berdasarkan Usia

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	< 25 tahun	22	27.50%
2	25-35 tahun	32	40.00%
3	35-45 tahun	20	25.00%
4	46-55 tahun	6	7.50%
Total		**80**	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

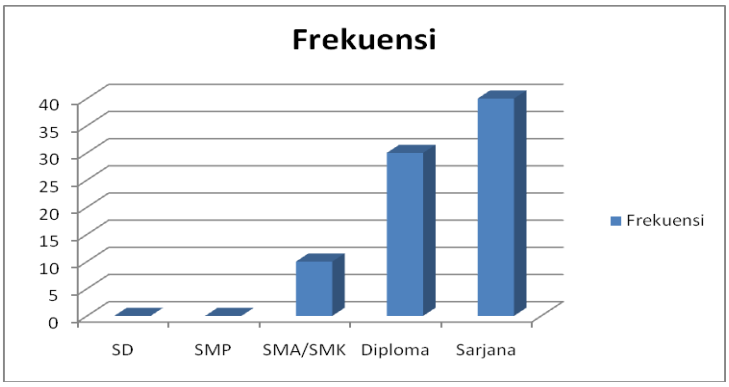
Table diatas menggambarkan mengenai usia responden. Dari table dapat dilihat bahwa sebanyak 22 orang (27,50%) berusia < 25 tahun, 32 orang (40,00%) berusia antara 25-35 tahun, 20 orang (25,00%) berusia antara 35-45 tahun dan 6 orang (7,50%) berusia antara 46-55 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang di jadikan sampel adalah yang berusia antar 25-35 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0.00%
2	SMP	0	0.00%
3	SMA/SMK	10	12.50%
4	Diploma	30	37.50%
5	Sarjana	40	50.00%
Total		**80**	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

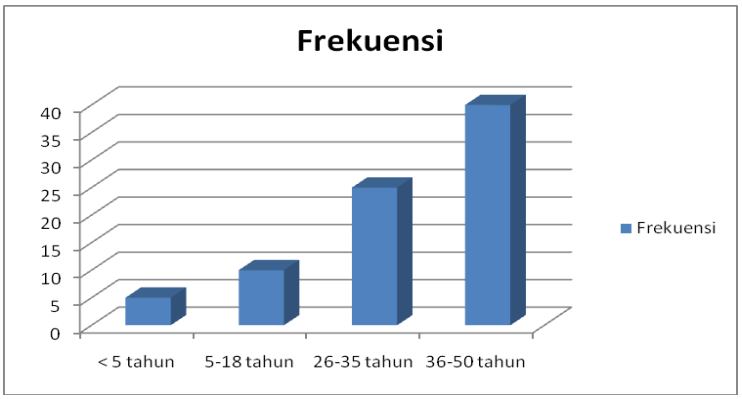
Tabel diatas menggambarkan tentang pendidikan terakhir responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang (12,50%) berendidikan SMA/SMK, 30 orang (37,50%) berpendidikan Diploma dan 40 orang (50,00%) berpendidikan Sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang diteliti adalah yang berpendidikan terakhir sarjana.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Analisis Data Penelitian Tentang Responden
Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	5	6.25%
2	5-18 tahun	10	12.50%
3	26-35 tahun	25	31.25%
4	36-50 tahun	40	50.00%
Total		**80**	100.00%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Table diatas menggambarkan mengenai masa kerja. Dari table dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang (6,25%) memiliki masa kerja < 5 tahun, 10 orang (12,50%) masa kerja antara 5-18 tahun, 25 orang (31,25%) masa kerja antara 26-35 tahun dan 40 orang (50,00%) memiliki masa kerja antara 36-50 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang dijadikan sample adalah yang memiliki masa kerja antara 36-50 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

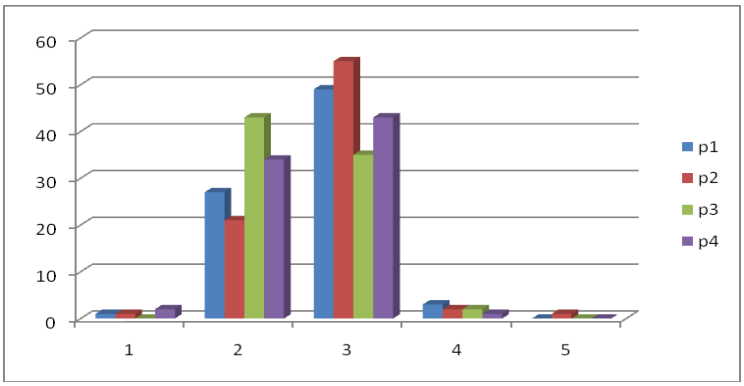
4.3.1 Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Tabel 4.5

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Bisa Memuaskan Kebutuhan Pegawai

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p1	1	27	49	3	0	266	400	66.50	Cukup
p2	1	21	55	2	1	259	400	64.75	Cukup
p3	0	43	35	2	0	281	400	70.25	Baik
p4	2	34	43	1	0	277	400	69.25	Baik
Total						1083	1600	67.69	Cukup



Gambar 4.6

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Bisa Memuaskan Kebutuhan Pegawai

Hasil kategorisasi skor tanggapan responden pada tabel 4.4 di atas, menunjukan bahwa Plaksanaan Program Kesejahteraan struktur inisiasi pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur, secara total berada dalam kategori cukup dengan mendapat skor 67,69%. Artinya pada Kantor Dinas Pu Binamarga Cianjur, Plaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai Cukup memahami atas kebutuhan Pegawainya.

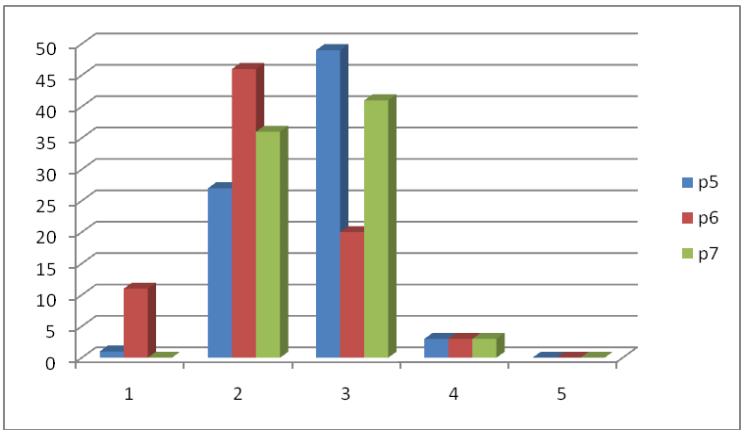
Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator bisa memuaskan kebutuhan pegawai adalah sebesar 67,69% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator bisa memuaskan kebutuhan pegawai berada pada tingkat cukup.

Tabel 4.6

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Kegiatan lebih efektif

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p5	1	27	49	3	0	266	400	66.50	Cukup
p6	11	46	20	3	0	305	400	76.25	Baik
p7	0	36	41	3	0	273	400	68.25	Baik
Total						844	1200	70.33	Baik



Gambar 4.7

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Kegiatan lebih efektif

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator Kegiatan lebih efektif adalah sebesar 70,33% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator Kegiatan lebih efektif berada pada tingkat baik.

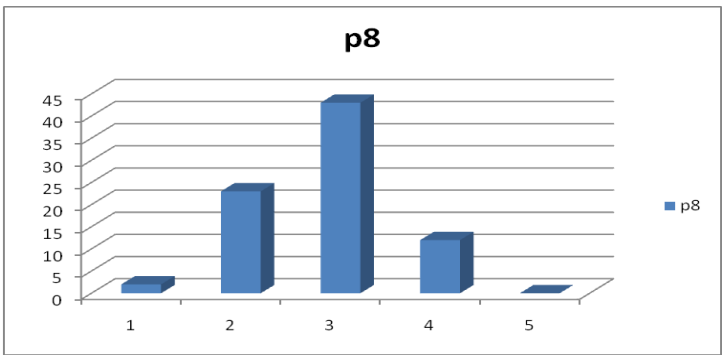
Hasil tabulasi (Tabel 4.6) menunjukkan persentase skor untuk indikator kegiatan lebih efektip sebesar 70,33%. Nilai ini berada pada klasifikasi baik, menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan para pegawai sudah terjalin dengan baik sehingga hasil tabulasi mendapatkan poin baik, tetapi dalam hasil tabulasi tabel 4.7 yaitu menggunakan dasr yang seluas mungkin mendapatkan kategori yang kurang karena pegawai di Kantor Dinas Pu Binamarga masih belum biasa menggunakan dasar yg baik.

Tabel 4.7

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p8	2	23	43	12	0	255	400	63.75	Cukup
Total						255	400	63.75	Cukup



Gambar 4.8

Pelaksanaan Program Kesejahteraan Berdasarkan

Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator Menggunakan dasar yang seluas mungkin adalah sebesar 63,75% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator Menggunakan dasar yang seluas mungkin berada pada tingkat cukup.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel pelaksanaan program kesejahteraan (X_1). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel pelaksanaan program kesejahteraan.

Tabel 4.8

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelaksanaan Program Kesejahteraan

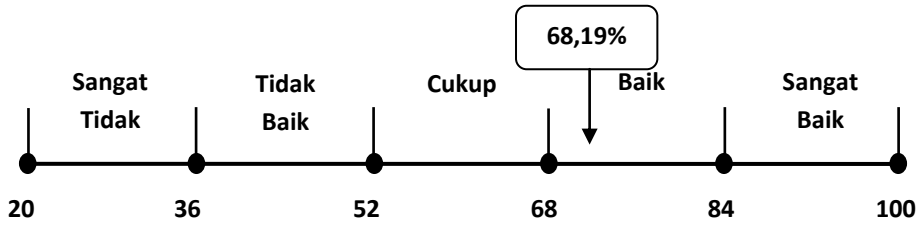
No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Bisa memuaskan kebutuhan pegawai	1083	1600	67.69	Cukup
2	Kegiatan lebih efektif	844	1200	70.33	Baik
3	Menggunakan dasar yang seluas mungkin	255	400	63.75	Cukup
Total		2182	3200	68.19	Baik

Berdasarkan tabel diatas hasil dar tabel di atas mendapatkan hasil dan nilai sebagai berikut:

Hasil dari sekor aktual yanig sudah di jumlahkan per indicator adalah 2182 sedangkan sekor idealnya sebesar 3200 dan hasil dari persentae yaitu sebesar 68,19% dan kategori tersebut masuk kedalam kategori baik.

Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Skor Total	Skor Dalam %
2182	$\frac{2182}{3200} x100\% = 68,19\%$



Gambar 4.9

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelaksanaan Program Kesejahteraan

Dengan demikian jumlah sekor Tanggapan responden mengenai variabel Pelaksanaan Program Kesejahteraan tergolong baik dengan pesentase skor 68,19% yang terletak antara rentang 68.01%-84.00%

Tabel 4.9

Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat kriteria
20.00% - <36.00%	Sangat Tidak Baik
36.01% - <52.00%	Tidak Baik
52.01% - <68.00%	Cukup
68.01% - <84.00%	**Baik**
84.01% - <100%	Sangat Baik

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap pelaksanaan program kesejahteraan adalah sebesar 2182 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 68,19%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.9 berada dalam 68.01% - <80.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan di kantor Binamarga

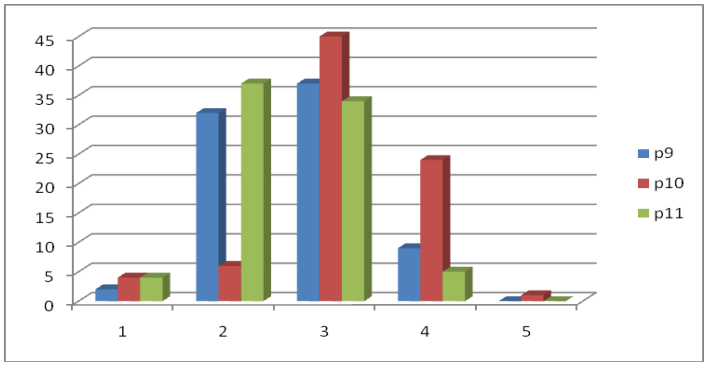
termasuk baik karena di antara idndikator Pelaksanaan Program Kesejahteraan sudah tejalin dengan baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.10

Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Personal

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p9	2	32	37	9	0	267	400	66.75	Cukup
p10	4	6	45	24	1	228	400	57.00	Cukup
p11	4	37	34	5	0	280	400	70.00	Baik
Total						775	1200	64.58	Cukup



Gambar 4.10

Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Personal

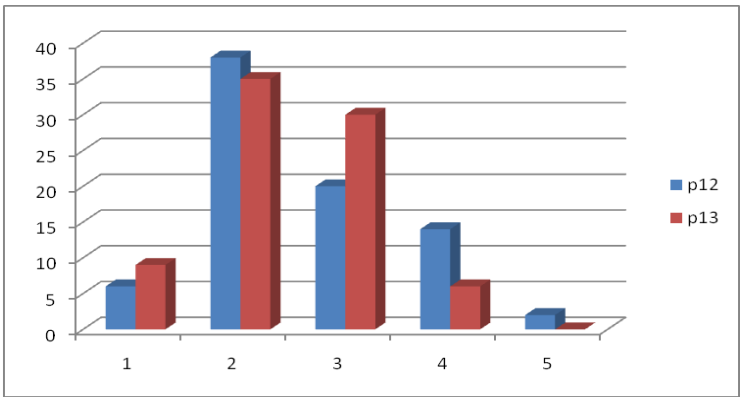
Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator fator personal adalah sebesar 64,58% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator factor personal berada pada tingkat cukup karena

paktor personal di Kantor Dinas Pu Binamarga belum sepenuhnya bisa terlihat sehingga mendapatkan kategori yang cukup di indicator Faktor personal.

Tabel 4.11

Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik pekerjaan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p12	6	38	20	14	2	272	400	68.00	Baik
p13	9	35	30	6	0	287	400	71.75	Baik
Total						559	800	69.88	Baik



Gambar 4.11

Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik pekerjaan

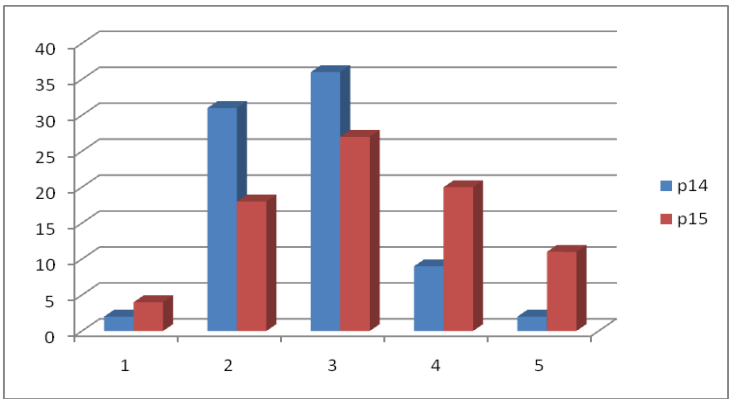
Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator karaktesristik pekerjaan adalah sebesar 69,88% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator karakteristik pekerjaan berada pada tingkat baik.

jadi indicator karakteristik pekerjaan dalam mendapatkan tantangan baru dari atasan dan mematuhi peraturan perusahaan merupakan salah satu bukti ketaatan seorang pegawai pada Kantor Dina Pu Binamarga sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.12

Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik struktur

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p14	2	31	36	9	2	262	400	65.50	Cukup
p15	4	18	27	20	11	224	400	56.00	Cukup
Total						486	800	60.75	Cukup



Gambar 4.12

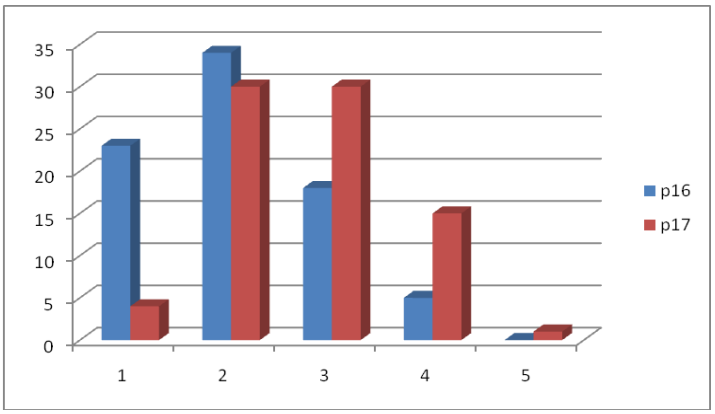
Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik struktur

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator karaktesristik struktur adalah sebesar 60,75% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator karakteristik struktur berada pada tingkat cukup karena pegawai di Kantor Dinas Pu Binamarga tida semua pegawai bisa mentaati peraturan kerja sehingga indicator karakteristik pekerjaan mendapatkan kategori yang cukup.

Tabel 4.13

Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p16	23	34	18	5	0	315	400	78.75	Baik
p17	4	30	30	15	1	261	400	65.25	Cukup
Total						576	800	72.00	Baik



Gambar 4.13

Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator pengalaman kerja adalah sebesar 72,00% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator pengalaman kerja berada pada tingkat baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Komitmen organisasi (X_2). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.14

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Faktor personal	775	1200	64.58%	Cukup
2	Karakteristik pekerjaan	559	800	69.88%	Baik
3	Karakteristik struktur	486	800	60.75%	Cukup
4	Pengalaman kerja	576	800	72.00%	Baik
Total		2396	3600	66.56%	Cukup

Berdasarkan skor total dari tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi menurut masing-masing indikator untuk pertanyaan Faktor personal mendapatkan nilai persentase 64,58% yang mendapatkan kategori yang cukup karena pendidikan seorang karyawan belum bisa memadai buat kemajuan buat Kantor Dinas Pu Binamarga.

Untuk pertanyaan yang ke dua yaitu karakteristik pekerjaan mendapatkan persentase 69,88% mendapatkan hasil kategori yang baik karena pegawai selalu mematuhi semua peraturan yang telah dibuat oleh Kantor tersebut.

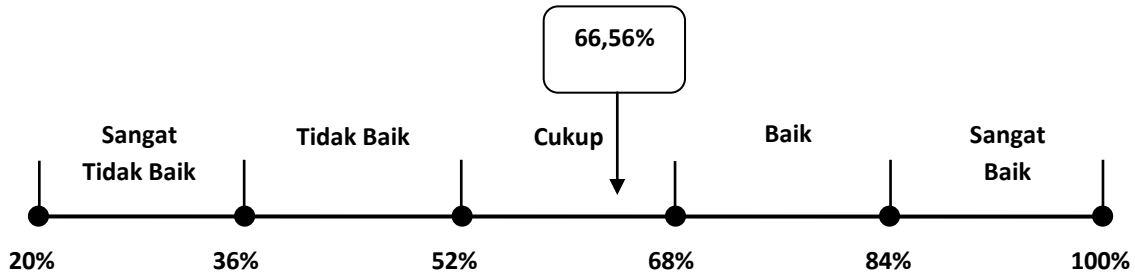
Untuk pertanyaan yang ke tiga yaitu karakteristik struktur mendapatkan persentase 60,75% dan mendapatkan kategori cukup karena belum terbentuknya organisasi di dalam pegawai sehingga mendapatkan kategori yang cukup dalam indicator karakteristik struktur.

Dan yang ke empat yaitu pengalaman kerja mendapatkan hasil persentase 72,00% dan mendapatkan hasil kategori baik karena dalam bekerja pegawai senantiasa menjaga ketelitian dan kerapihan guna mendapatkan hasil kerja yang baik.

Untuk hasil dari indicator-indikator diatas total dari semua indicator mendapatkan hasil persentase 66,56% dan hasil dari kategori yang cukup.

Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi

Skor Total	Skor Dalam %
2396	$\frac{2396}{3600} x100\% = 66,56\%$



Gambar 4.14

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

Dengan demikian jumlah sekor tanggapan responden mengenai variabel Komitmen Organisasi Tergolong cukup dengan persentase skor 66,56% yang terletak antara rentang 52.01%-68.00%.

Tabel 4.15

Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat kriteria
20.00% - <36.00%	Sangat Tidak Baik
36.01% - <52.00%	Tidak Baik
52.01% - <68.00%	**Cukup**
68.01% - <84.00%	Baik
84.01% - <100%	Sangat Baik

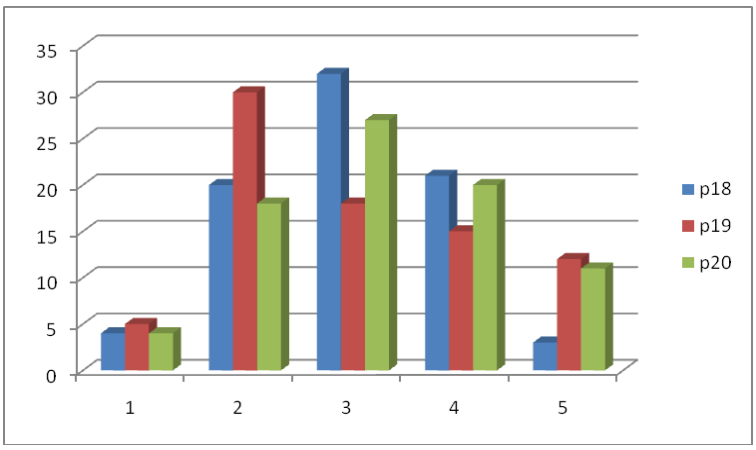
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2396 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 66,56%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.5 berada dalam 52.01% - <68.00% dengan kriteria cukup. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi di kantor Binamarga termasuk cukup.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.16

Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p18	4	20	32	21	3	241	400	60.25	Cukup
p19	5	30	18	15	12	241	400	60.25	Cukup
p20	4	18	27	20	11	224	400	56.00	Cukup
Total						706	1200	58.83	Cukup



Gambar 4.15

Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator gaji adalah sebesar 58,83% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator gaji berada pada tingkat cukup.

Berdasarkan tabel diatas mengenai pertanyaan yang telah di sediakan sedemikian rupa mendapatkan hasil sebagai berikut:

Untuk pertanyaan pertama sekor aktul mendapatkan 241 dan sekor idealnya adalah 400 dan persentasenya mendapatkan nilai 60,25% dan kategorinya yaitu cukup karena gajih yang diterima sama dengan hasil yang telah dicapai oleh pegawai.

Untuk pertanyaan kedua mendapatkan sekor actual 241 dan sekor ideal mendapatkan 400 dan persentasenya mendapatkan nilai 60,25% dan hasil kategorinya cukup kekurangan gajih dari hasil gaji dari sebelumnya.

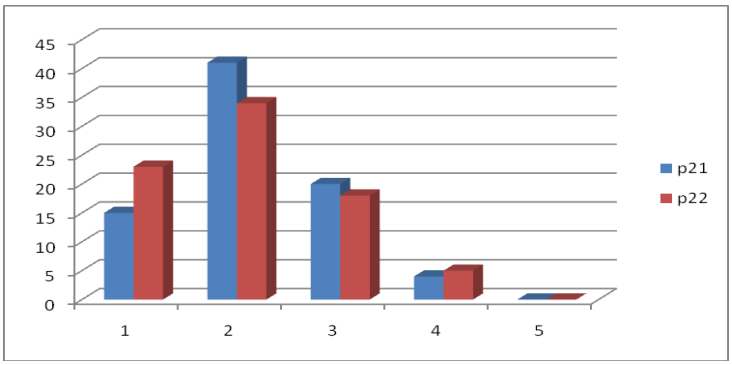
Untuk pertanyaan yang ketiga mendapatkan sekor actual 224 dan sekor idealnya mendapatkan 400 dan hasil dari persentasenya mendapatkan nilai 66,00 dan hasil kategorinya mendapatkan hasil yang cukup karena menurut pegawai ada yang kurang semangat gara-gara hasil atau gajih tidak sesuai dengan hasil yang udah di peroleh pegawai.

Dari semua jumlah diatas mendapatkan 58,83 dan hasil tersebut termasuk kategori yang cukup.

Tabel 4.17

Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan itu sendiri

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p21	15	41	20	4	0	307	400	76.75	Baik
p22	23	34	18	5	0	315	400	78.75	Baik
Total						622	800	77.75	Baik



Gambar 4.16

Kepuasan Kerja Berdasarkan Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator pekerjaan itu sendiri adalah sebesar 77,75% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator pekerjaan itu sendiri berada pada tingkat baik.

Dari peryanyaan pekerjaan itu sendiri mendapatkan sekor actual 307 dan sekor ideal 400 dan hasil darinpersentasenya 76,75% dan mendapatkan hasik kategori yang baik karena pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri,

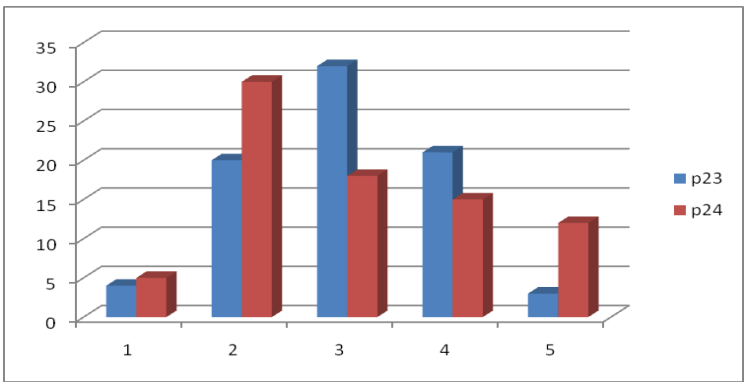
Pertanyaan yang kedua mendapatkan sekor actual 315 dan sekor idealnya mendapatkan nilai 400 dan hasil persentase 78,75% dan mendapatkan hasil kategori yang baik karena pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan apa yang pegawai inginkan.

Hasil dari keseluruhan pariabel yaitu untuk sekor actual mendapatkan nilai 622 dan hasil dari sekor idealnya mendapatkan nilai 800 dan hasil persentasenya mendapatkan nilai 77,75 dan kategorinya baik karena sudah terjalin dengan baik antara pertanyaan indicator pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.18

Kepuasan Kerja Berdasarkan Rekan sekerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p23	4	20	32	21	3	241	400	60.25	Cukup
p24	5	30	18	15	12	241	400	60.25	Cukup
Total						482	800	60.25	Cukup



Gambar 4.17

Kepuasan Kerja Berdasarkan Rekan sekerja

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator rekan sekerja adalah sebesar 60,25% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator rekan sekerja berada pada tingkat cukup.

Berdasarkan dari hasil tabel 4.81 pertanyaan berdasarkan indicator hasil pertanyaan pertama sekoraktual mendapatkan nilai 241 dan sekor ideal mendapatkan nilai 400 dan hasil persentasenya 60,25% dan kategori dari semua

hasil mendapatkan kategori cukup karena rekan sekerja belum bisa memotivasi supaya bisa mendorong supaya bisa mendapatkan pekerjaan yang maksimal.

Pertanyaan kedua sekor actual mendapatkan nilai 241 dan sekor ideal mendapatkan nilai 400 dan persentase mendapatkan hasil 60,25% dan kategori mendapatkan cukup karena pegawai belum bisa merasakan semangat karena dorongan karena pegawai yang lain.

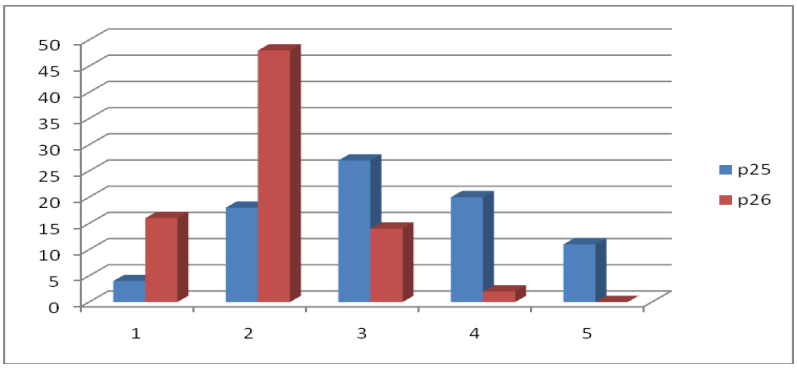
Jadi jumlah dari pertanyaan yang pertama yaitu sekor actual mendapatkan nilai 428 dan sekor ideal mendapatkan nilai 800 dan jumlah persentasenya yaitu 60,25% sedangkan kategori dari keseluruhan mendapatkan kategori cukup.

Berarti rekan sekerja cukup baik terjalin sehingga bias menjadi penyemangat dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih semangat dan tepat waktu dalam menjalani pekerjaan

Tabel 4.19

Kepuasan Kerja Berdasarkan Promosi

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p25	4	18	27	20	11	224	400	56.00	Cukup
p26	16	48	14	2	0	318	400	79.50	Baik
Total						542	800	67.75	Cukup



Gambar 4.18

Kepuasan Kerja Berdasarkan Promosi

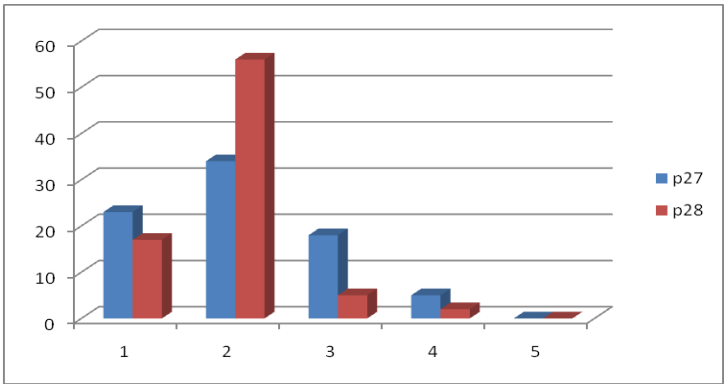
Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator promosi adalah sebesar 67,75% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator promosi berada pada tingkat cukup karena di Kantor Dina sPu Binamarga meningkatnya promosi tidak akan menaikan jabatan si pegawai.

Hasil promosi bias meningkatkan kepuasan kerja pegawai tetapi juga bagai mana cara atasan bias mengatasi masalah promosi yang akan dilakukan, bias dilihat dari tabel di atas total dari kategori yang sudah peneliti lakukan di Kantor Dinas Pu Binamarga mendapatkan hasil yang cukup.

Tabel 4.20

Kepuasan Kerja Berdasarkan Atasan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Actual	Skor Ideal	%	Kategori
	5	4	3	2	1				
p27	23	34	18	5	0	315	400	78.75	Baik
p28	17	56	5	2	0	328	400	82.00	Baik
Total						643	800	80.38	Sangat Baik



Gambar 4.19

Kepuasan Kerja Berdasarkan Atasan

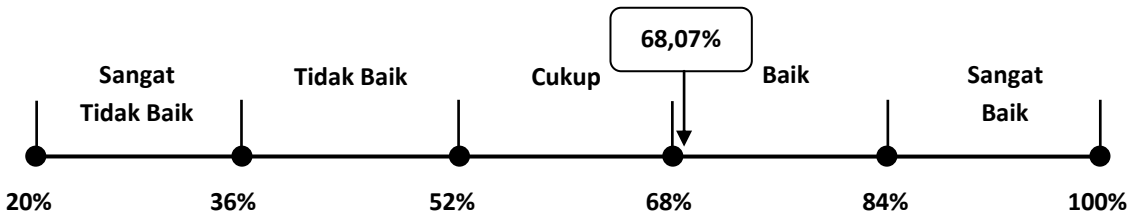
Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indicator atasan adalah sebesar 80,38% yang terletak antara rentang 80.01 – 100. Dengan demikian, indicator atasan berada pada tingkat sangat baik karena atasan tidak pernah memberikan pekerjaan yang pegawai tidak mengerti dan atasan selalu memberikan kesempatan dalam memberikan tugas.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Kepuasan kerja (Y). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel kepuasan kerja

Tabel 4.21

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Gaji	706	1200	58.83	Cukup
2	Pekerjaan itu sendiri	622	800	77.75	Baik
3	Rekan sekerja	482	800	60.25	Cukup
4	Promosi	542	800	67.75	Cukup
5	Atasan	643	800	80.38	Baik
Total		2995	4400	68.07	Baik



Gambar 4.20
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah skor total untuk indicator atasan adalah sebesar 68,07%. Dengan demikian, indicator atasan berada pada tingkat baik.

Karena para pegawai selalu menerima gaji sesuai prosedur yang telah di tetapkan pemerintah daerah tetapi selalu ada kekurangan masalah pekerjaan di luar kantor seperti saat kerja di luar lapangan.

Pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu mendapatkan respon dari atasan sehingga para pegawai menjadi puas atas pekerjaannya.

Dalam masalah rekan sekerja pegawai mempunyai kategori cukup karena selalu ada masalah dengan rekan sekerja di dalam kantor.

Di masalah promosi mengalami kategori cukup.

Di Kantor Dinas Pu Binamarga mengalami kategori baik atas kategori atasan karena atasan selalu memperhatikan bawahannya.

Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja

Skor Total	Skor Dalam %
2995	$\frac{2995}{4400} x100\% = 68,07\%$

Tabel 4.22

Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat kriteria
20.00% - <36.00%	Sangat Tidak Baik
36.01% - <52.00%	Tidak Baik
52.01% - <68.00%	Cukup
68.01% - <84.00%	**Baik**
84.01% - <100%	Sangat Baik

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 2995 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 68,07%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.21 berada dalam 68.01% - <80.00% dengan kriteria cukup. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi di kantor Binamarga termasuk baik.

4.4 Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1 Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan pegawai (X1) dan komitmen organisasi pegawai (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi

dari variabel-variabel kesejahteraan pegawai (X1) dan komitmen organisasi pegawai (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 4.23
Matriks Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	Y
X1	1	-0.725	-0.793
X2	-0.725	1	0.873
Y	-0.793	0.873	1

Tabel 4.24
Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas

	X1	X2
X1	1	-0.725
X2	-0.725	1

Berdasarkan matriks korelasi di atas dapat dihitung matriks inversnya.

Tabel 4.25
Invers Matriks Korelasi

	X1	X2
X1	2.105	1.525
X2	1.525	2.105

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 dan X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar X_1 dan X_2 (koefisien residu).

$P_{yxj} = R^{-1}R_{yx}$

$$\begin{bmatrix} P_{yx_1} \\ P_{yx_2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} r_{x_1x_1} & r_{x_1x_2} \\ r_{x_2x_1} & r_{x_2x_2} \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 2{,}105 & 1{,}525 \\ 1{,}525 & 2{,}105 \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} -0{,}793 \\ 0{,}873 \end{bmatrix}$$

Sehingga diperoleh nilai koefisien jalur

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} -0{,}337 \\ 0{,}629 \end{bmatrix}$$

Perhitungan Koefisien Determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$

$$R^2_{y\ x_1,x_2} = \begin{bmatrix} P_{yx_1} & P_{yx_2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x1,x2)} = \begin{bmatrix} -0{,}337 & 0{,}629 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} -0{,}793 \\ 0{,}873 \end{bmatrix}$$

$R^2_{y(x_1x_2)} = 0{,}816$

Pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. ($P_{y\varepsilon}$)

Perhitungan $P_{y\varepsilon}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - R^2_{y(x_1x_2)}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - 0{,}816 = 0{,}184$

Tabel 4.26

Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	P_{yx_1} = -0,337
	P_{yx_2} = 0,629
Pengaruh secara bersamaan	0,816
Pengaruh residu	0,184

4.4.2Pengujian Secara Keseluruhan

Hipotesis utama penelitian ini adalah Pelaksanaan program kesejahteraan (X1) dan Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

H_1 : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi}}{k(1-\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi})}$$

atau

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{yx1x2...xk}}{k(1-R^2_{yx1x2...xk})}$$

Kriteria uji, tolak Ho jika F hitung > F_α (k_in-k-1), dengan F_α (k_in-k-1) diperoleh dari tabel distribusi F dengan α = 5 % dan derajat bebas db_1 = k, dan db_2 = n-k-1

Tabel 4.27

Pengujian Secara Simultan (uji F)

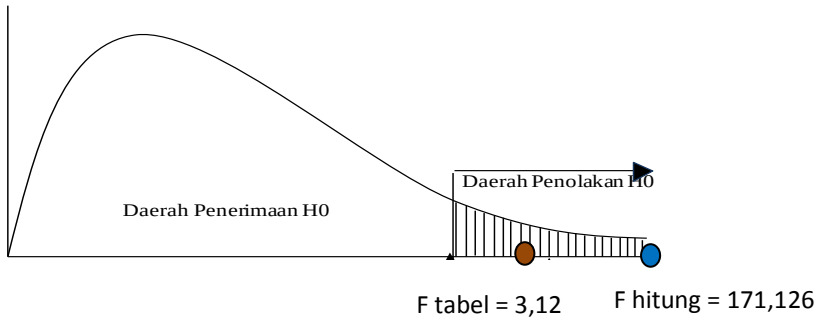
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3143.527	2	1571.763	171.126	.000[a]
	Residual	707.233	77	9.185		
	Total	3850.760	79			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Pelaksanaan kegiatan kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Pada table di atas dapat kita ketahui bahwa Fhitung (171,126) > Ftabel (3,12) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari pelaksanaan program kesejahteraan pegawai (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:



Gambar 4.21

Kurva Uji Hipotesis Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

4.4.1 Pengujian Secara Parsial

Karena hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui variable bebas mana yang secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y dapat dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

1. Pengujian X_1:

$H_0 : P_{yx_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas X_1 terhadap Y

$H_1 : P_{yx_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata variable bebas X_1 terhadap Y

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X_1

Coefficients[a]

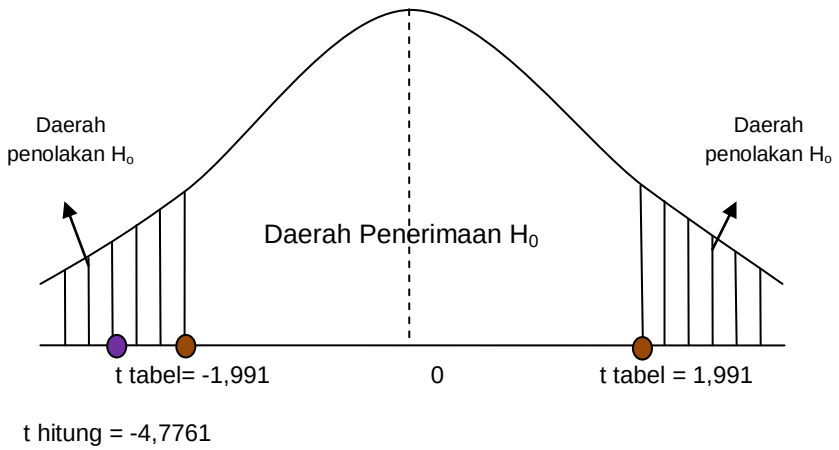
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.491	4.956		5.144	.000
	x1	-.546	.115	-.337	-4.761	.000
	x2	.748	.084	.629	8.872	.000

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.491	4.956		5.144	.000
	x1	-.546	.115	-.337	-4.761	.000
	x2	.748	.084	.629	8.872	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk *Pelaksanaan program kesejahteraan pegawai* sebesar -4,761. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=80-2-1=77, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,991. Diketahui bahwa t hitung untuk X_1 sebesar -4,761 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,991 dan ,991), maka Ho ditolak artinya *Pelaksanaan program kesejahteraan pegawai* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial X_1 tampak sebagai ber



Gambar 4.22

Kurva Uji Hipotesis Parsial X_1 terhadap Y

2. Pengujian X_2:

$H_0 : P_{yx_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas X_2 terhadap Y

$H_1 : P_{yx_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata variable variable bebas X_2 terhadap Y

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) X_2

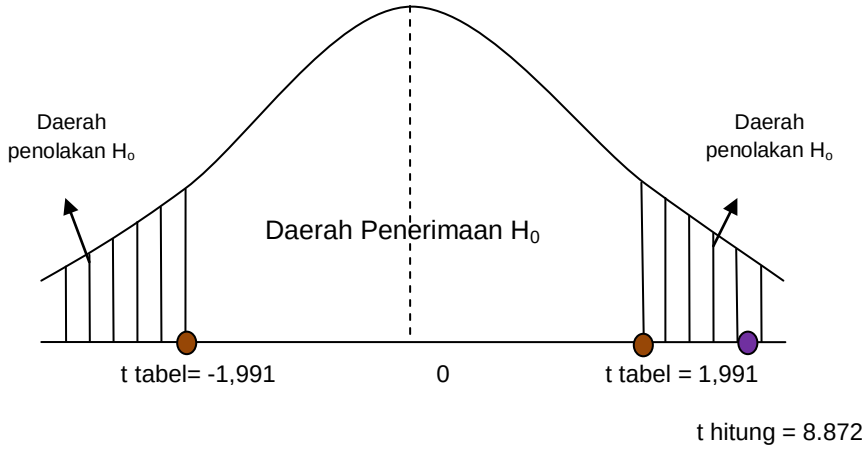
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.491	4.956		5.144	.000
	x1	-.546	.115	-.337	-4.761	.000
	x2	.748	.084	.629	8.872	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk Komitmen organisasi sebesar 8,872. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=80-2-1=77, untuk pengujian dua sisi

diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,991. Diketahui bahwa t hitung untuk X_2 sebesar 8,872 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,991 dan ,991), maka Ho ditolak artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial



Gambar 4.23

Kurva Uji Hipotesis Parsial X_2 terhadap Y

4.4.4 Pengaruh Langsung Maupun Tidak Langsung Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 4.30

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung		**Besar Kontribusi**
X1 langsung	pyx1pyx1	11.4
X1 melalui X2	pyx1rx1x2pyx2	15.4
Total pengaruh X1 terhadap Y		**26.7**

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung pelaksanaan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 11,4% dan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 15,4%. Total pengaruh yang diberikan kualitas kehiduan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 26,7%.

Tabel 4.31

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh langsung dan tidak langsung		**Besar Kontribusi**
X2 langsung	pyx2pyx2	39.5
X2 melalui X1	pyx2rx2x1pyx1	15.4
Total pengaruh X2 terhadap Y		**54.9**

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 39.5%, dan pengaruh tidak langsung melalui pelaksanaan program kesejahteraan pegawai sebesar 39,5%. Total pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 54,9%.