

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Pada Bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan menganalisisnya dari data yang diperoleh di lapangan. Penulis akan melakukan pembahasan dengan cara menganalisis data yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan 39 pernyataan yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X), 28 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. versi 20 dan hasil perhitungannya disajikan dalam bentuk lampiran.

4.1.1.1 Uji Validitas Kompetensi

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan kompetensi.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel X	Korelasi r	Angka Kritis (r tabel)	Keterangan
Pernyataan 1	0,449	0,2404	Valid
Pernyataan 2	0,278	0,2404	Valid
Pernyataan 3	0,580	0,2404	Valid
Pernyataan 4	0,628	0,2404	Valid
Pernyataan 5	0,605	0,2404	Valid
Pernyataan 6	0,672	0,2404	Valid
Pernyataan 7	0,404	0,2404	Valid
Pernyataan 8	0,591	0,2404	Valid
Pernyataan 9	0,576	0,2404	Valid
Pernyataan 10	0,519	0,2404	Valid
Pernyataan 11	0,611	0,2404	Valid

Sumber: Data hasil pengolahan SPSS. 20, 2015

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel kompetensi seperti yang terdapat pada tabel 4.1 bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,2404. Maka dapat disimpulkan bahwa 11 pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau layak digunakan.

4.1.1.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel dibawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pernyataan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel (Y)	Korelasi r	Angka Kritis (r Tabel)	Keterangan
Pernyataan 1	0,332	0,2404	Valid
Pernyataan 2	0,581	0,2404	Valid
Pernyataan 3	0,536	0,2404	Valid
Pernyataan 4	0,502	0,2404	Valid
Pernyataan 5	0,680	0,2404	Valid
Pernyataan 6	0,598	0,2404	Valid
Pernyataan 7	0,424	0,2404	Valid
Pernyataan 8	0,449	0,2404	Valid
Pernyataan 9	0,555	0,2404	Valid
Pernyataan 10	0,675	0,2404	Valid
Pernyataan 11	0,709	0,2404	Valid
Pernyataan 12	0,722	0,2404	Valid
Pernyataan 13	0,468	0,2404	Valid
Pernyataan 14	0,618	0,2404	Valid
Pernyataan 15	0,622	0,2404	Valid
Pernyataan 16	0,636	0,2404	Valid
Pernyataan 17	0,813	0,2404	Valid
Pernyataan 18	0,745	0,2404	Valid
Pernyataan 19	0,714	0,2404	Valid
Pernyataan 20	0,691	0,2404	Valid
Pernyataan 21	0,745	0,2404	Valid
Pernyataan 22	0,699	0,2404	Valid
Pernyataan 23	0,675	0,2404	Valid
Pernyataan 24	0,715	0,2404	Valid
Pernyataan 25	0,525	0,2404	Valid
Pernyataan 26	0,581	0,2404	Valid
Pernyataan 27	0,680	0,2404	Valid
Pernyataan 28	0,617	0,2404	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS. 20, 2015

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel kompetensi seperti yang terdapat pada tabel 4.2 bahwa seluruh pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,2404. Maka

dapat disimpulkan bahwa 28 pernyataan tersebut dinyatakan *valid* atau layak digunakan.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Sesuai dengan kriteria, hasil kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan sebaliknya hasil kuesioner dikatakan tidak *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6. Di bawah ini terdapat hasil perhitungan uji reliabilitas dalam bentuk tabel masing-masing variabel.

4.1.2.1 Uji Reliabilitas Kompetensi

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap item pertanyaan variabel kompetensi.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	11

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS. 20, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *SPSS*. versi 20 diatas, bahwa dari 67 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel kompetensi (X) memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,851. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 11 pernyataan dalam variabel kompetensi tersebut adalah *reliable*. Karena koefisien korelasi lebih besar daripada nilai kritisnya yaitu 0,6.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	28

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS. 20, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS. versi 20 diatas, bahwa dari 67 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel kepuasan kerja (Y) memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,949. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 28 pernyataan dalam variabel kompetensi tersebut adalah *reliable*. Karena koefisien korelasi lebih besar daripada nilai kritisnya yaitu 0,6.

4.2 Karakteristik Data Responden

Data responden ini merupakan latar belakang responden yang dapat dijadikan referensi untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Pembahasan tentang data responden dijelaskan oleh penulis melalui analisis deskriptif.

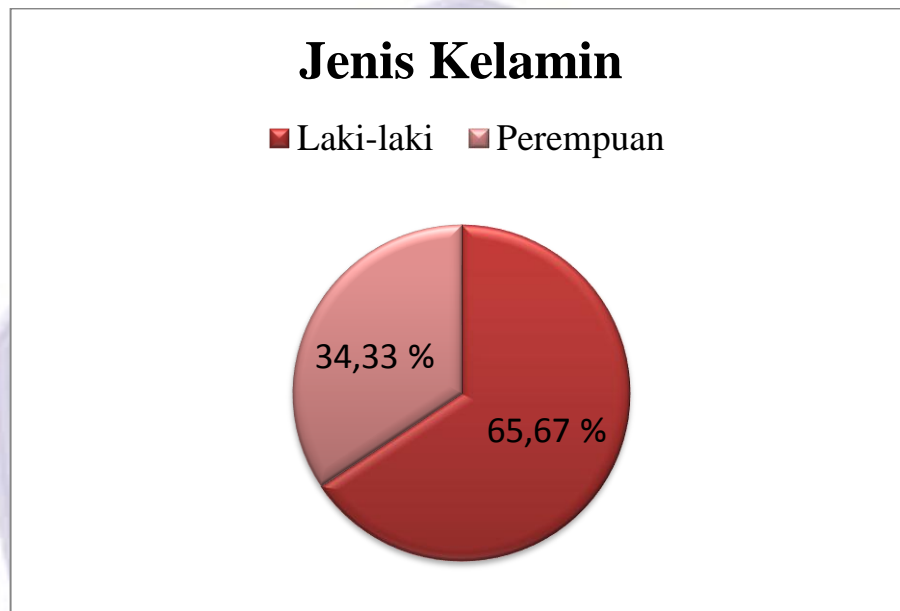
Penulis menyebar kuesioner kepada 67 responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, departemen serta masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	44	65,67 %
2	Perempuan	23	34,33 %
	Total	67	100 %

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2015



Gambar 4.1 Pie Chart Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2015

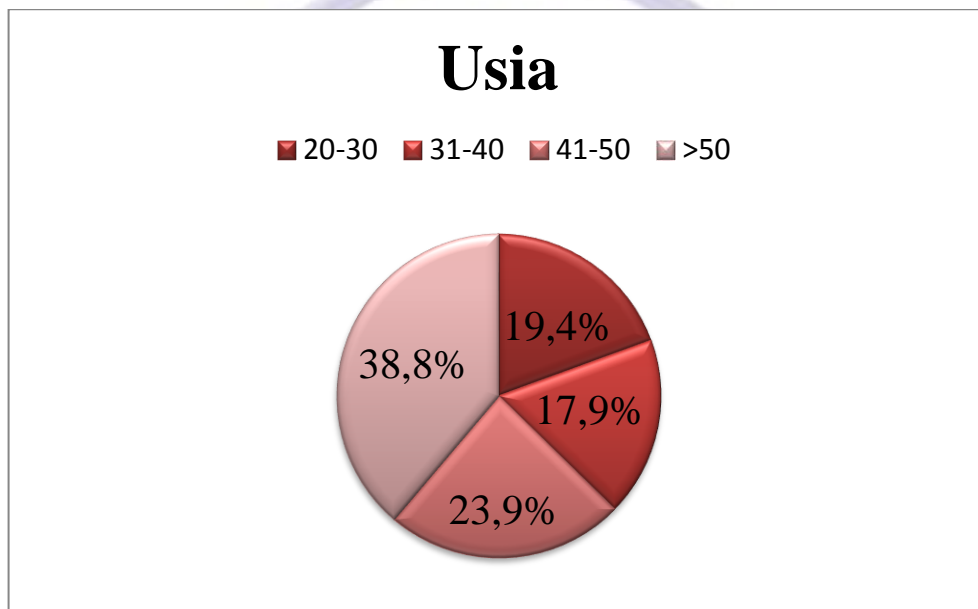
Berdasarkan tabel 4.5 dan gambar 4.1 mengenai klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 44 orang (65,67 %), sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 23 orang (34,33 %). Dilihat dari data tersebut, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada jumlah karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang membutuhkan mobilitas yang tinggi.

Tabel 4.6

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30	13	19,4 %
2	31-40	12	17,9 %
3	41-50	16	23,9 %
4	>50	26	38,8 %
	Total	67	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.2 Pie Chart Responden Berdasarkan usia

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2015

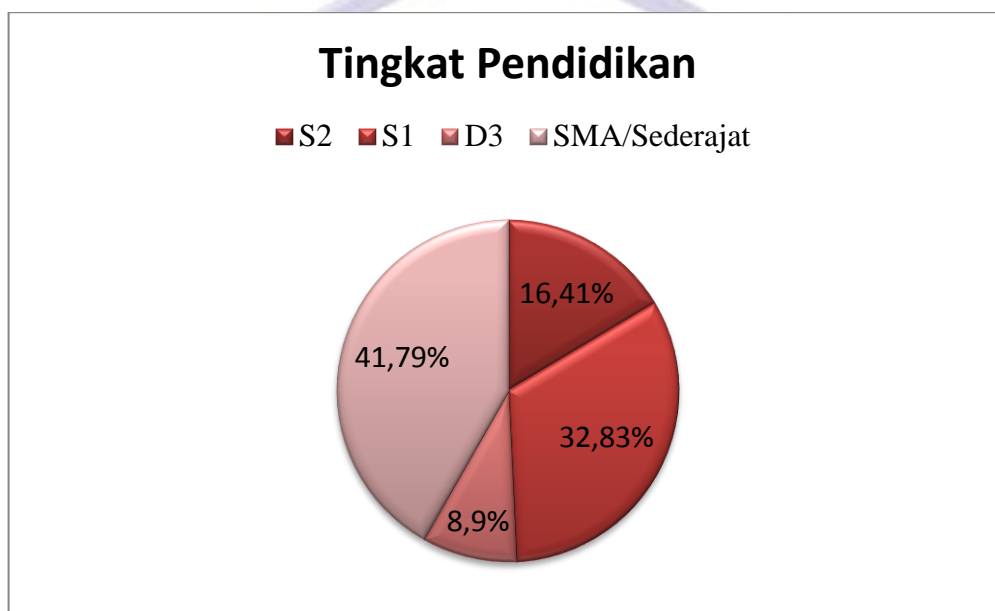
Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.2, dapat dijelaskan bahwa dari 67 responden, sebagian besar responden berusia diatas 50 tahun yaitu berjumlah 26 orang atau sekitar 38,8%, rentang usia 41-50 tahun berjumlah 16 orang atau sekitar 23,9%, rentang usia 20-30 tahun berjumlah 13 orang atau sekitar 19,4%, rentang usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau sekitar 17,9%. Hal ini memberikan gambaran sebagian besar karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada rentang usia diatas 50 tahun.

Tabel 4.7

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	S2	11	16,41%
2	S1	22	32,83%
3	D3	6	8,9%
4	SMA/Sederajat	28	41,79%
	Total	67	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.3 Pie Chart Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2015

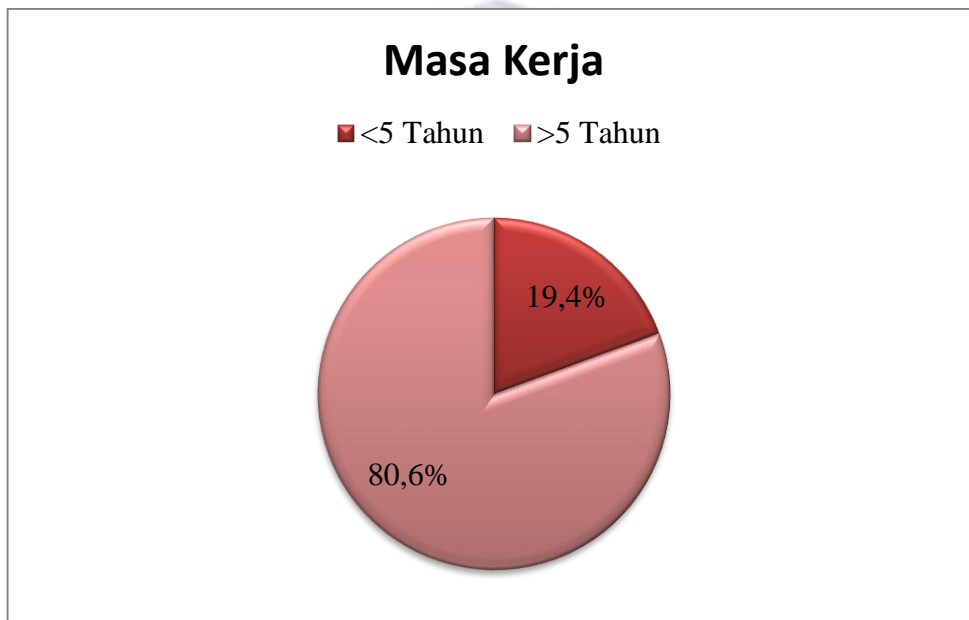
Data pada tabel 4.7 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 67 orang responden, yang berlatar belakang pendidikan SMA berjumlah 28 orang atau sekitar 41,79%, D3 berjumlah 6 orang atau sekitar 8,9%, SI berjumlah 22 orang atau sekitar 32,83%, serta S2 berjumlah 11 orang atau sekitar 16,41%. Apabila dilihat dari aspek pendidikan terakhir, dari sampel lebih dominan responden yang berlatar belakang pendidikan SMA.

Tabel 4.8

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	<5 Tahun	13	19,4%
2	>5 Tahun	54	80,6%
	Total	67	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015



Gambar 4.4 Pie Chart Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2015

Data pada tabel 4.8 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari 67 orang responden, yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 54 orang atau sekitar 80,6%, dan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang atau sekitar 19,4%. Apabila dilihat dari aspek lamanya kerja, dari sampel lebih dominan responden sudah bekerja selama selama lebih dari 5 tahun.

4.3 Pembahasan Mengenai Kompetensi (X) dan Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Pada bagian ini akan dijelaskan pendapat responden mengenai kompetensi pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 67 responden yang diukur dengan menggunakan 11 pernyataan untuk memudahkan penelitian dari jawaban responden. Berikut merupakan hasil tanggapan responden mengenai kompetensi berdasarkan indikator.

Tabel 4.9

Jawaban Atas Pernyataan Informasi

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
1	Karyawan yang memiliki data teridentifikasi akurat akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	53	79,1	212
		Kurang Setuju	6	8,9	18
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	270

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.9, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 79,1% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki data teridentifikasi akurat akan berkinerja unggul, 11,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 8,9% responden kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung membutuhkan informasi yang akurat untuk dapat berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rivai dan Sagala (2009:295), Organisasi di masa akan datang akan lebih datar

dari organisasi sekarang ini. Hubungan hierarki yang tradisional akan digantikan dengan jaringan kerja, kelompok kerja yang diberdayakan. Informasi akan berada di ujung jari setiap orang, berbeda dengan sekarang di mana informasi di tangan pimpinan organisasi.

Tabel 4.10

Jawaban Atas Pernyataan Hasil Pembelajaran

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
2	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	23	34,3	115
		Setuju	34	50,7	136
		Kurang Setuju	10	14,9	30
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	281

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.10, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 50,7% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki pengalaman kerja baik akan berkinerja unggul, 34,3% responden menyatakan sangat setuju, dan 14,9% responden kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung membutuhkan pengalaman kerja baik untuk dapat berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Palan (2008:24), kita mempromosikan seseorang berdasarkan hasil masa lalu mereka, bukan pada kompetensi yang dibutuhkan di posisi baru tersebut.

Tabel 4.11**Jawaban Atas Pernyataan Keahlian**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
3	Karyawan yang memiliki kapabilitas dalam bekerja akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	58	86,6	232
		Kurang Setuju	3	4,5	9
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	271

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.11, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 86,6% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki kapabilitas dalam bekerja akan berkinerja unggul, 8,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 4,5% responden kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung membutuhkan keahlian untuk dapat berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:268), untuk mencapai suatu kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas ini biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, keterampilan, dan pengetahuan.

Tabel 4.12**Jawaban Atas Pernyataan Sikap**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
4	Karyawan yang memiliki perilaku baik akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	20	29,8	80
		Kurang Setuju	33	49,3	99
		Tidak Setuju	7	10,4	14
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	228

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.12, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 49,3% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki perilaku baik akan berkinerja unggul, 29,8% responden menyatakan setuju, 10,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 10,4% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku baik yang dimiliki karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum tentu akan berkinerja unggul. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009:297), perilaku yang paling baik ditunjukkan oleh pengunjung kerja yang memiliki tingkat kompetensi terbaik (superior) bukan oleh pengunjung kerja yang rata-rata.

Tabel 4.13

Jawaban Atas Pernyataan Nilai-nilai

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
5	Karyawan yang memiliki gagasan baik akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	18	26,9	72
		Kurang Setuju	27	40,3	81
		Tidak Setuju	16	23,9	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	215

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.13, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 40,3% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki gagasan baik akan berkinerja unggul, 26,9% responden menyatakan setuju, 23,9% responden menyatakan tidak setuju, dan 8,9% responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gagasan baik yang dimiliki karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor

Cabang Utama Bandung belum tentu akan berkinerja unggul. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Tika (2012:38), dalam sebuah organisasi, nilai yang dianut seorang anggota akan memengaruhi tingkah lakunya dalam berinteraksi dengan anggota lain maupun dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.14

Jawaban Atas Pernyataan Citra Diri

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
6	Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	19	28,4	76
		Kurang Setuju	39	58,2	117
		Tidak Setuju	3	4,5	6
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	229

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.14, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 58,2% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki kepribadian baik akan berkinerja unggul, 28,4% responden menyatakan setuju, 8,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 4,5% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian baik yang dimiliki karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum tentu akan berkinerja unggul. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009:296), Kompetensi yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan di dalam memainkan peranan (daripada sebuah pekerjaan) ini membutuhkan imej yang jauh lebih tajam tentang kekuatan dan kelemahan ini mendalami pemahaman tentang kompetensi dan membangun manajemen sumber daya manusia yang terpadu pada fondasi ini juga merupakan faktor penentu kesuksesan.

Tabel 4.15

Jawaban Atas Pernyataan Karakteristik Fisik

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
7	Karyawan yang memiliki fisik yang menunjang akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	3	4,5	15
		Setuju	33	49,2	132
		Kurang Setuju	30	44,8	90
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	239

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.15, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 49,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki fisik yang menunjang akan berkinerja unggul, 44,8% responden menyatakan kurang setuju, 4,5% responden menyatakan sangat setuju, dan 1,5% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung membutuhkan kondisi fisik yang menunjang untuk dapat berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Palan (2008:7), apabila kita mengetahui karakteristik yang dapat membuat karyawan berkinerja unggul, maka kita dapat membuat keputusan yang lebih baik pada saat mempekerjakan dan menempatkan karyawan.

Tabel 4.16**Jawaban Atas Pernyataan Karakteristik Kognitif**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
8	Karyawan yang memiliki pemikiran baik akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	26	38,8	104
		Kurang Setuju	30	44,8	90
		Tidak Setuju	5	7,5	10
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	234

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.16, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 44,8% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki pemikiran baik akan berkinerja unggul, 38,8% responden menyatakan setuju, 8,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 7,5% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemikiran baik yang dimiliki karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum tentu akan berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Alma (2010:205), tenaga kerja harus diperlakukan lebih manusiawi mereka tidak perlu selalu diperintah, mereka punya perasaan dan pemikiran yang harus dibangkitkan dan dihargai agar aktivitasnya lebih terbuka sehingga mereka merasa memiliki perusahaan.

Tabel 4.17**Jawaban Atas Pernyataan Emosi**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
9	Karyawan yang menggunakan perasaan yang tepat dalam bekerja akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	4	5,9	20
		Setuju	21	31,3	84
		Kurang Setuju	36	53,7	108
		Tidak Setuju	6	8,9	12
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	224

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.17, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 53,7% menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan karyawan yang menggunakan perasaan yang tepat dalam bekerja akan berkinerja unggul, 31,3% responden menyatakan setuju, 8,9% responden menyatakan tidak setuju, dan 5,9% responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa menggunakan perasaan yang tepat dalam bekerja belum tentu akan berkinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Daft (2011:285), sikap positif dapat memberikan dampak yang terasa untuk waktu yang lama dan dapat membantu orang lain untuk merasa bahagia terhadap dirinya dan terhadap pekerjaannya. Jika anda ingin mengubah sikap para pegawai, jangan menganggap remeh kekuatan emosi.

Tabel 4.18**Jawaban Atas Pernyataan Hasrat**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
10	Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	12	17,9	60
		Setuju	52	77,6	208
		Kurang Setuju	2	2,9	6
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	276

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.18, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 77,6% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang memiliki keinginan yang kuat akan berkinerja unggul, 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 2,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 1,5% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan yang kuat dari karyawan akan menentukan kinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Moehariono (2012:15), seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

Tabel 4.19**Jawaban Atas Pernyataan Kebutuhan Psikologis**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
11	Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis akan berkinerja unggul	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	37	55,2	148
		Kurang Setuju	23	34,3	69
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	249

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.19, hasil dari tanggapan responden PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebanyak 55,2% menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis akan berkinerja unggul, 34,3% responden menyatakan kurang setuju, 8,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 1,5% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis karyawan yang terpenuhi dapat menentukan kinerja unggul. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009:290), pengalaman dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan pendekatan konvensional, yaitu dengan menggunakan pengukuran psikologis yang terstandarisasi, menunjukkan bahwa pendekatan ini tidaklah selalu berhasil dengan baik dalam meramalkan keberhasilan calon pekerja pada pekerjaannya kelak.

Berdasarkan hasil uraian mengenai variabel kompetensi pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, untuk memudahkan penilaian dari tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi kerja maka dibuat tabel dan langkah penilaian sebagai berikut :

Tabel 4.20

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Pernyataan	Kompetensi					Total	Skor
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
1	8	53	6	0	0	67	270
2	23	34	10	0	0	67	281
3	6	58	3	0	0	67	271
4	7	20	33	7	0	67	228
5	6	18	27	16	0	67	215
6	6	19	39	3	0	67	229
7	3	33	30	1	0	67	239
8	6	26	30	5	0	67	234
9	4	21	36	6	0	67	224
10	12	52	2	1	0	67	276
11	6	37	23	1	0	67	249
Skor Total						67	2716

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

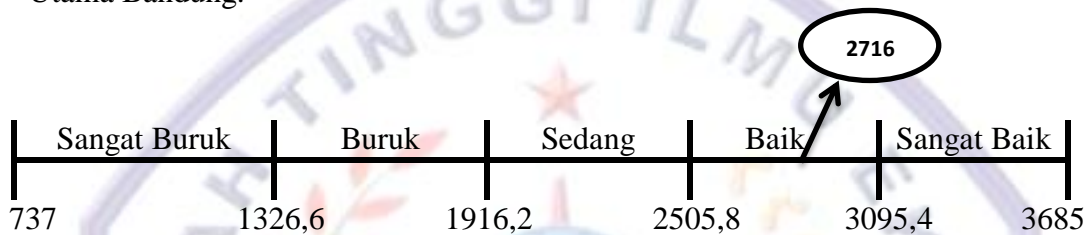
Nilai Indeks Minimum = Skor Minimum x Jumlah Pernyataan x
 Jumlah Responden
 $= 1 \times 11 \times 67$
 $= 737$

Nilai Indeks Maksimum = Skor Maksimum x Jumlah Pernyataan x
 Jumlah Responden
 $= 5 \times 11 \times 67$
 $= 3685$

Range = Nilai Indeks Maksimum – Nilai Indeks Minimum
 $= 3685 - 737$
 $= 2948$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} \\ &= 2948 : 5 \\ &= 589,6 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai minimum sebesar 737, nilai maksimum sebesar 3685, dan jarak interval sebesar 589,6. Setelah diperoleh nilai-nilai tersebut, maka digunakan alat bantu garis kontinum untuk mengetahui pada kategori mana kompetensi karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.



Gambar 4.5 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 67 responden, skor keseluruhan dari jawaban responden sebesar 2716. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada kategori “Baik”. Artinya, kompetensi karyawan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Pada bagian ini akan dijelaskan pendapat responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada 67 responden yang diukur dengan menggunakan 11 pernyataan untuk memudahkan penelitian dari

jawaban responden. Berikut merupakan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja berdasarkan indikator.

Tabel 4.21

Jawaban Atas Pernyataan Sesuai Kemampuan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
1	Pekerjaan karyawan menarik karena sesuai dengan kemampuan.	Sangat Setuju	13	19,4	65
		Setuju	49	73,1	196
		Kurang Setuju	5	7,5	15
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	276

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.21, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 73,1% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena sesuai dengan kemampuan, 19,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 7,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Daft (2011:305), kesesuaian kemampuan dan kepribadian seseorang dengan sebuah pekerjaan disebut dengan kepatutan orang-pekerjaan (*person-job fit*). Ketika seorang manajer telah berhasil melakukan kepatutan orang-pekerjaan, para pegawai akan lebih cenderung dapat berkontribusi serta memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih tinggi.

Tabel 4.22

Jawaban Atas Pernyataan Sesuai Kemampuan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
2	Pekerjaan karyawan penting karena sesuai dengan kemampuan.	Sangat Setuju	4	5,9	20
		Setuju	59	88,1	236
		Kurang Setuju	4	5,9	12
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	268

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.22, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 88,1% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena sesuai dengan kemampuan, 5,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,9% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan penting karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Wibowo (2014:426), mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

Tabel 4.23**Jawaban Atas Pernyataan Menantang**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
3	Pekerjaan karyawan menarik karena menantang.	Sangat Setuju	4	5,9	20
		Setuju	38	56,7	152
		Kurang Setuju	23	34,3	69
		Tidak Setuju	2	2,9	4
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	245

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.23, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 56,7% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena menantang, 34,3% responden menyatakan kurang setuju, 5,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik karena menantang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008:110), sebagian besar individu lebih menyukai kerja yang menantang dan membangkitkan semangat daripada kerja yang dapat diramalkan dan rutin.

Tabel 4.24**Jawaban Atas Pernyataan Menantang**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
4	Pekerjaan karyawan penting karena menantang.	Sangat Setuju	3	4,5	15
		Setuju	41	61,2	164
		Kurang Setuju	22	32,8	66
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	247

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.24, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 61,2% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena menantang, 32,8% responden menyatakan kurang setuju, 4,5% responden menyatakan sangat setuju, dan 1,5% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan penting karena menantang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Luthans (2006:244), beberapa unsur paling penting dari kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam survei selama bertahun-tahun menyimpulkan pekerjaan yang menarik dan menantang, dan survei terbaru menemukan bahwa perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

Tabel 4.25

Jawaban Atas Pernyataan Berjenjang karir

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
5	Pekerjaan karyawan menarik karena berjenjang karir.	Sangat Setuju	9	13,4	45
		Setuju	53	79,1	212
		Kurang Setuju	5	7,5	15
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.25, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 79,1% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena berjenjang karir, 13,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 7,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik karena berjenjang karir. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh

Alma (2010:194), jika seseorang sudah di tempatkan pada pekerjaan tertentu, ia harus merasa dirinya diakui keberadaannya, dia harus merasa puas dengan suasana kerja dan iklim organisasi dan merasa mempunyai peluang yang baik untuk masa depan kehidupannya, akan memperoleh kesempatan naik pangkat, dan gaji tinggi.

Tabel 4.26

Jawaban Atas Pernyataan Berjenjang Karir

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
6	Pekerjaan karyawan penting karena berjenjang karir.	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	56	83,6	224
		Kurang Setuju	4	5,9	12
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	271

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.26, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 83,6% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena berjenjang karir, 10,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 5,9% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan penting karena berjenjang karir. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Luthans (2006:244), beberapa unsur paling penting dari kepuasan kerja yang tidak dibahas dalam survei selama bertahun-tahun menyimpulkan pekerjaan yang menarik dan menantang, dan survei terbaru menemukan bahwa perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.

Tabel 4.27

Jawaban Atas Pernyataan Pemberian Gaji

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
7	Pekerjaan karyawan menarik karena pemberian imbalan sesuai harapan.	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	45	67,2	180
		Kurang Setuju	16	23,9	48
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	258

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.27, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 67,2% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena pemberian imbalan sesuai harapan, 23,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 8,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan menarik karena gaji yang diberikan sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Daft (2011:286), secara umum, orang-orang mengalami kepuasan kerja ketika pekerjaan mereka sesuai kebutuhan dan kepentingan mereka, ketika kondisi kerja dan penghargaan (misalnya bayaran) memuaskan bagi mereka, ketika mereka menyukai rekan kerja mereka, dan ketika mereka mempunyai hubungan yang positif dengan supervisor.

Tabel 4.28**Jawaban Atas Pernyataan Pemberian Gaji**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
8	Pekerjaan karyawan penting karena pemberian imbalan sesuai harapan.	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	43	64,2	172
		Kurang Setuju	18	26,9	54
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	256

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.28, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 64,2% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena pemberian imbalan sesuai harapan, 26,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 8,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang sesuai harapan merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Luthans (2006:243), jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

Tabel 4.29**Jawaban Atas Pernyataan Pemberian Tunjangan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
9	Pekerjaan karyawan menarik karena pemberian imbalan di luar gaji sesuai harapan.	Sangat Setuju	6	8,9	30
		Setuju	53	79,1	212
		Kurang Setuju	7	10,4	21
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	265

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.29, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 79,1% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena pemberian imbalan di luar gaji sesuai harapan, 10,4% responden menyatakan kurang setuju, dan 8,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan yang sesuai harapan merupakan suatu hal yang menarik bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Daft (2011:129), meskipun upah/gaji adalah bagian yang penting, uang bukanlah bagian. Hal yang sama pentingnya adalah keuntungan yang ditawarkan oleh organisasi. Beberapa keuntungan diharuskan oleh undang-undang, seperti jaminan sosial, kompensasi pengangguran, dan kompensasi pekerja. Jenis keuntungan lainnya, seperti asuransi kesehatan, liburan, dan hal-hal seperti penitipan anak di tempat kerja atau pusat kebugaran tidaknya diharuskan oleh undang-undang, tetapi disediakan oleh organisasi untuk mempertahankan pegawai-pegawai efektif.

Tabel 4.30

Jawaban Atas Pernyataan Pemberian Tunjangan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
10	Pekerjaan karyawan penting karena pemberian imbalan di luar gaji sesuai harapan.	Sangat Setuju	9	13,4	45
		Setuju	52	77,6	208
		Kurang Setuju	4	5,9	12
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1
Total			67	100	268

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.30, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 77,6% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena pemberian imbalan di

luar gaji sesuai harapan, 13,4% responden menyatakan sangat setuju, 5,9% responden menyatakan kurang setuju, 1,5% responden menyatakan tidak setuju, dan 1,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan yang sesuai harapan merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Wibowo (2014:425), konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* (tunjangan) yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

Tabel 4.31

Jawaban Atas Pernyataan Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
11	Pekerjaan karyawan menarik karena memperhitungkan hasil kerja sebagai faktor penentu promosi.	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	23	34,3	92
		Kurang Setuju	30	44,8	90
		Tidak Setuju	7	10,4	14
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	231

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.31, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 44,8% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena memperhitungkan hasil kerja sebagai faktor penentu promosi, 34,3% responden menyatakan setuju, 10,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 10,4% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penentu promosi di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung tidak berdasarkan hasil kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Dessler (2009:12), promosi dapat memberikan kesempatan untuk memberikan

penghargaan atas prestasi yang luar biasa, dan untuk mengisi posisi yang lowong dengan karyawan yang setia dan telah teruji.

Tabel 4.32

Jawaban Atas Pernyataan Prestasi Kerja

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
12	Pekerjaan karyawan penting karena memperhitungkan hasil kerja sebagai faktor penentu promosi.	Sangat Setuju	10	14,9	50
		Setuju	22	32,8	88
		Kurang Setuju	30	44,8	90
		Tidak Setuju	5	7,5	10
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	238

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.32, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 44,8% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena memperhitungkan hasil kerja sebagai faktor penentu promosi, 32,8% responden menyatakan setuju, 14,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 7,5% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penentu promosi di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung tidak berdasarkan hasil kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009:199), promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.

Tabel 4.33**Jawaban Atas Pernyataan Senioritas**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
13	Pekerjaan karyawan menarik karena memperhitungkan masa kerja sebagai faktor penentu promosi.	Sangat Setuju	5	7,5	25
		Setuju	59	88,1	236
		Kurang Setuju	3	4,5	9
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	270

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.33, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 88,1% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena memperhitungkan masa kerja sebagai faktor penentu promosi, 7,5% responden menyatakan sangat setuju, dan 4,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penentu promosi di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berdasarkan masa kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2006:244), individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja.

Tabel 4.34**Jawaban Atas Pernyataan Senioritas**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
14	Pekerjaan karyawan penting karena memperhitungkan masa kerja sebagai faktor penentu promosi.	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	58	86,6	232
		Kurang Setuju	2	2,9	6
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	273

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.34, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 86,6% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena memperhitungkan masa kerja sebagai faktor penentu promosi, 10,4% responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penentu promosi di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berdasarkan masa kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Alma (2010:196), jika ada dua karyawan yang memiliki kualifikasi yang sama, maka yang dipromosikan lebih dulu ialah mereka yang lebih lama bekerja di perusahaan.

Tabel 4.35

Jawaban Atas Pernyataan Perhatian Atasan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
15	Pekerjaan karyawan menarik karena atasan peduli terhadap hasil kerja.	Sangat Setuju	10	14,9	50
		Setuju	52	77,6	208
		Kurang Setuju	4	5,9	12
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.35, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 77,6% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena atasan peduli terhadap hasil kerja, 14,9% responden menyatakan sangat setuju, 5,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 1,5% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian yang diberikan atasan dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh

Luthans (2006:245), terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama karyawan keluar dari perusahaan adalah karena penyelia tidak peduli dengan mereka.

Tabel 4.36

Jawaban Atas Pernyataan Perhatian Atasan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
16	Pekerjaan karyawan penting karena atasan peduli terhadap hasil kerja.	Sangat Setuju	10	14,9	50
		Setuju	52	77,6	208
		Kurang Setuju	5	7,5	15
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	273

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.36, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 77,6% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena atasan peduli terhadap hasil kerja, 14,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 7,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian yang diberikan atasan dapat menentukan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2008:143), *there is considerable empirical evidence that one of the major reasons employees give for quitting a company is that their supervisor does not care about them.*

Tabel 4.37

Jawaban Atas Pernyataan Partisipasi Pengambilan Keputusan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
17	Pekerjaan karyawan menarik karena atasan ikut serta dalam pengambilan keputusan.	Sangat Setuju	5	7,5	25
		Setuju	22	32,8	88
		Kurang Setuju	40	59,7	120
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	233

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.37, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 59,7% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena atasan ikut serta dalam pengambilan keputusan, 32,8% responden menyatakan setuju, dan 7,5% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan jarang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Wibowo (2013:273), persoalannya adalah mengapa manajer tidak berusaha bekerja bersama dengan bawahannya untuk menyelesaikan tujuan perusahaan. Apabila hal tersebut dilakukan, maka bawahan akan merasa puas dengan dirinya dan organisasinya, karena bawahan mempunyai kesempatan mengeluarkan inisiatif untuk melakukan tindakan yang mencerminkan visinya.

Tabel 4.38**Jawaban Atas Pernyataan Partisipasi Pengambilan Keputusan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
18	Pekerjaan karyawan penting karena atasan ikut serta dalam pengambilan keputusan.	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	24	35,8	96
		Kurang Setuju	35	52,2	105
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	241

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.38, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 52,2% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena atasan ikut serta dalam pengambilan keputusan, 35,8% responden menyatakan setuju, dan 11,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan jarang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2006:245), iklim partisipasi yang diciptakan penyelia memiliki efek yang lebih penting pada kepuasan pekerja daripada partisipasi pada keputusan tertentu.

Tabel 4.39**Jawaban Atas Pernyataan Kenyamanan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
19	Pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja memberikan perasaan yang nyaman.	Sangat Setuju	9	13,4	45
		Setuju	16	23,9	64
		Kurang Setuju	24	35,8	72
		Tidak Setuju	18	26,9	36
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	217

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.39, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 35,8% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja memberikan perasaan yang nyaman, 26,9% responden menyatakan tidak setuju, 23,9% responden menyatakan setuju, dan 13,4% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum memberikan perasaan yang nyaman dengan rekan kerja yang lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2008:144), a “good” work group or effective team makes the job more enjoyable.

Tabel 4.40

Jawaban Atas Pernyataan Kenyamanan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
20	Pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja memberikan perasaan yang nyaman.	Sangat Setuju	9	13,4	45
		Setuju	20	29,8	80
		Kurang Setuju	26	38,8	78
		Tidak Setuju	12	17,9	24
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	227

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.40, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 38,8% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja memberikan perasaan yang nyaman, 29,8% responden menyatakan setuju, 17,9% responden menyatakan tidak setuju, dan 13,4% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum memberikan perasaan yang nyaman dengan rekan kerja yang lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan

yang diungkapkan oleh Luthans (2006:245), kelompok kerja yang “baik” atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

Tabel 4.41

Jawaban Atas Pernyataan Dukungan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
21	Pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja memberikan dukungan.	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	25	37,3	100
		Kurang Setuju	31	46,3	93
		Tidak Setuju	3	4,5	6
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	239

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.41, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 46,3% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja memberikan dukungan, 37,3% responden menyatakan setuju, 11,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 4,5% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum semuanya saling memberikan dukungan terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan Wibowo (2013:290), setiap pekerja untuk menjadi efektif harus dapat merespon kebutuhan manajer, rekan kerja, bawahan, dan sudah tentu pelanggan. Ini termasuk keperluan untuk didengar dan dipahami, disetujui, diapresiasi, dan diterima.

Tabel 4.42**Jawaban Atas Pernyataan Dukungan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
22	Pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja memberikan dukungan.	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	24	35,8	96
		Kurang Setuju	33	49,2	99
		Tidak Setuju	2	2,9	4
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	239

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.42, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 49,2% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja memberikan dukungan, 35,8% responden menyatakan setuju, 11,9% responden menyatakan sangat setuju, dan 2,9% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum semuanya saling memberikan dukungan terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2006:245), pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Tabel 4.43**Jawaban Atas Pernyataan Nasihat**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
23	Pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja saling memberikan anjuran.	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	18	26,9	72
		Kurang Setuju	12	17,9	36
		Tidak Setuju	30	44,8	60
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	203

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.43, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 44,8% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja saling memberikan anjuran, 26,9% responden menyatakan setuju, 17,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 10,4% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum semuanya saling memberikan nasihat terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2008:144), *the work group, especially a "tight" team, serves as a source of support, comfort, advice, and assistance to the individual members. Research indicates that groups requiring considerable interdependence among the members to get the job done will have higher satisfaction.*

Tabel 4.44

Jawaban Atas Pernyataan Nasihat

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
24	Pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja saling memberikan anjuran.	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	17	25,4	68
		Kurang Setuju	15	22,4	45
		Tidak Setuju	27	40,3	54
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	207

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.44, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 40,3% responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja saling memberikan anjuran, 25,4% responden menyatakan setuju, 22,4% responden menyatakan kurang setuju, dan 11,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja belum semuanya saling memberikan nasihat

terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2006:245), kelompok kerja, terutama tim yang ‘kuat’, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tabel 4.45

Jawaban Atas Pernyataan Bantuan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
25	Pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja saling memberikan pertolongan.	Sangat Setuju	7	10,4	35
		Setuju	42	62,7	168
		Kurang Setuju	18	26,9	54
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	257

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.45, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 62,7% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena rekan kerja saling memberikan pertolongan, 26,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 10,4% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung saling memberikan bantuan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Wibowo (2014:426), organisasi memerlukan pekerja yang terikat dalam “*good citizenship behavior*”, seperti membuat *statement* konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara

sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai *spirit*.

Tabel 4.46

Jawaban Atas Pernyataan Bantuan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
26	Pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja saling memberikan pertolongan.	Sangat Setuju	8	11,9	40
		Setuju	40	59,7	160
		Kurang Setuju	18	26,9	54
		Tidak Setuju	1	1,5	2
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	256

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.46, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 59,7% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena rekan kerja saling memberikan pertolongan, 26,9% responden menyatakan kurang setuju, dan 11,9% responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung saling memberikan bantuan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Daft (2011:282), seorang pegawai dapat menunjukkan kewargaan organisasi dengan menjadi pekerja yang berdaya tolong bagi rekan kerja dan pelanggan.

Tabel 4.47**Jawaban Atas Pernyataan Lingkungan Pekerjaan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
27	Pekerjaan karyawan menarik karena situasi kerja aman.	Sangat Setuju	5	7,5	25
		Setuju	61	91	244
		Kurang Setuju	1	1,5	3
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	272

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.47, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 91% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan menarik karena situasi kerja aman, 7,5% responden menyatakan sangat setuju, dan 1,5% responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung aman. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2009:121), apabila seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang bersih dan aman atas pekerjaan tersebut, karyawan itu cenderung tidak puas apabila tempat kerjanya kotor dan berbahaya.

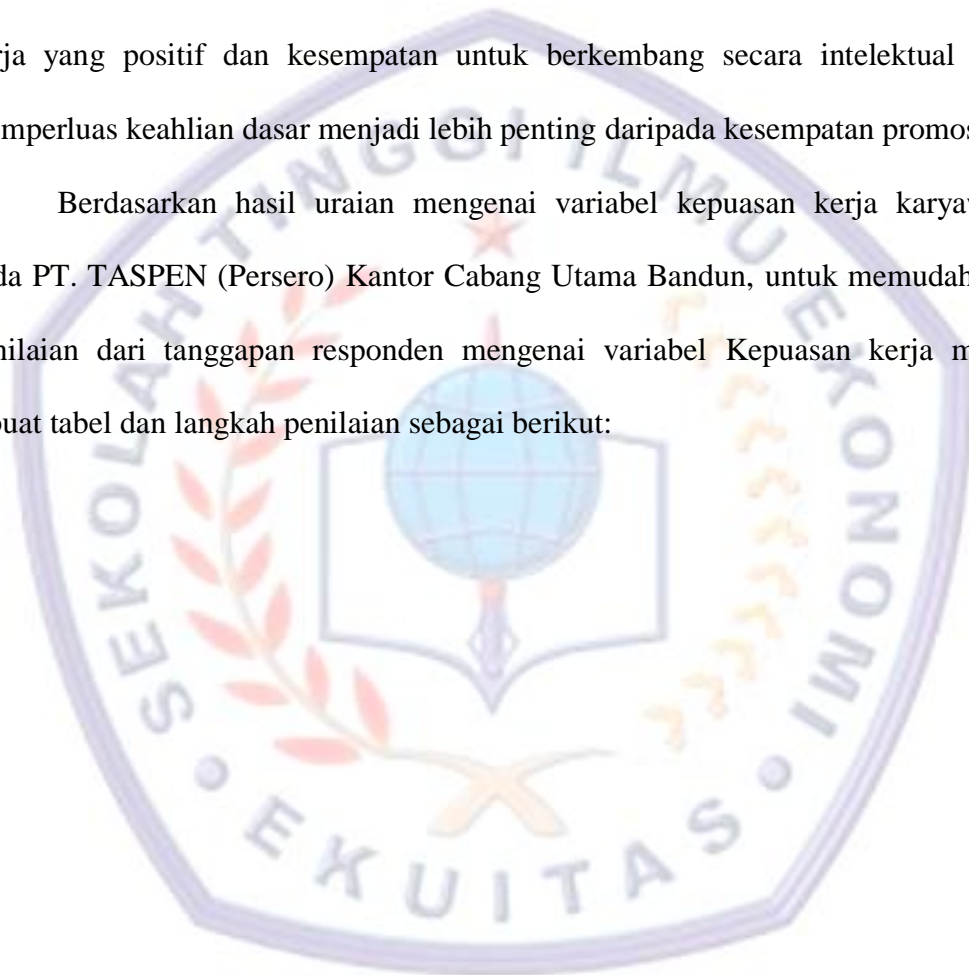
Tabel 4.48**Jawaban Atas Pernyataan Lingkungan Pekerjaan**

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
28	Pekerjaan karyawan penting karena situasi kerja aman.	Sangat Setuju	61	91	305
		Setuju	6	8,9	24
		Kurang Setuju	0	0	0
		Tidak Setuju	0	0	0
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			67	100	329

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.48, hasil tanggapan responden di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 91% responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pekerjaan karyawan penting karena situasi kerja aman, dan 8,9% responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung aman. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Luthans (2006:245), lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

Berdasarkan hasil uraian mengenai variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, untuk memudahkan penilaian dari tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan kerja maka dibuat tabel dan langkah penilaian sebagai berikut:



Tabel 4.49

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja							Total	Skor
Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju			
1	13	49	5	0	0	67	276	
2	4	59	4	0	0	67	268	
3	4	38	23	2	0	67	245	
4	3	41	22	1	0	67	247	
5	9	53	5	0	0	67	272	
6	7	56	4	0	0	67	271	
7	6	45	16	0	0	67	258	
8	6	43	18	0	0	67	256	
9	6	53	7	1	0	67	265	
10	9	52	4	1	1	67	268	
11	7	23	30	7	0	67	231	
12	10	22	30	5	0	67	238	
13	5	59	3	0	0	67	270	
14	7	58	2	0	0	67	273	
15	10	52	4	1	0	67	272	
16	10	52	5	0	0	67	273	
17	5	22	40	0	0	67	233	
18	8	24	35	0	0	67	241	
19	9	16	24	18	0	67	217	
20	9	20	26	12	0	67	227	
21	8	25	31	3	0	67	239	
22	8	24	33	2	0	67	239	
23	7	18	12	30	0	67	203	
24	8	17	15	27	0	67	207	
25	7	42	18	0	0	67	257	
26	8	40	18	1	0	67	256	
27	5	61	1	0	0	67	272	
28	61	6	0	0	0	67	329	
Skor Total							7103	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

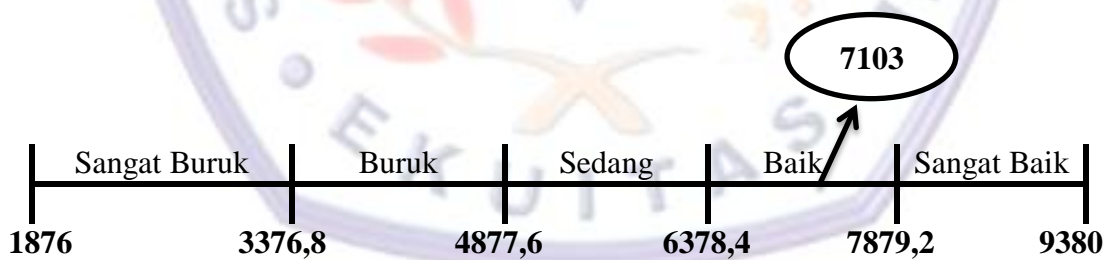
$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \\
 &\quad \text{Jumlah Responden} \\
 &= 1 \times 28 \times 67 \\
 &= 1876
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 28 \times 67 \\ &= 9380 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 9380 - 1876 \\ &= 7504 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} \\ &= 7504 : 5 \\ &= 1500,8 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai minimum sebesar 1876, nilai maksimum sebesar 9380, dan jarak interval sebesar 1500,8. Setelah diperoleh nilai-nilai tersebut, maka digunakan alat bantu garis kontinum untuk mengetahui pada kategori mana kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.



Gambar 4.6 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 67 responden, skor keseluruhan dari jawaban responden sebesar 7103. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung berada pada kategori “Baik”. Artinya, kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

4.4 Hasil dan Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut merupakan hasil perhitungan analisis korelasi *Pearson Product Moment* yang penulis peroleh dengan alat bantu *SPSS software (Program for Social Science Statistical)*.

Tabel 4.50
Korelasi Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja

Correlations			
		KEPUASAN KERJA	KOMPETENSI
Pearson Correlation	KEPUASAN KERJA	1.000	.735
	KOMPETENSI	.735	1.000
Sig. (1-tailed)	KEPUASAN KERJA	.	.000
	KOMPETENSI	.000	.
N	KEPUASAN KERJA	67	67
	KOMPETENSI	67	67

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS. 20, 2015

Dari Tabel 4.50 dapat diketahui bahwa korelasi antara kompetensi (X) dengan kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,735. Setelah diperoleh nilai koefisien korelasi, maka digunakan tabel tingkat hubungan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompetensi (X) dengan kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.51

Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2012:184

Berdasarkan Tabel 4.51, maka koefisien korelasi sebesar 0,735 menunjukkan adanya korelasi “kuat” antara kompetensi (X) dengan kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berkorelasi atau memiliki hubungan “kuat” terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

4.4.2 Analisis Persamaan Regresi Linear

Analisa regresi linear sederhana digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen) dalam bentuk linier atau persamaan sehingga menggambarkan hubungan sebab akibat antara kedua variabel.

Model regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai variabel terikat

X = Nilai variabel bebas

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

Penulis melakukan analisis regresi dengan menggunakan alat bantu *SPSS software (Program for Social Science Statistical)*, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.52
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.059	7.019		2.430	.018
	KOMPETENSI	1.833	.210	.735	8.731	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS. 20, 2015

Dari Tabel 4.52 di atas, maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,059 + 1,833 X$$

Dari persamaan di atas, dapat dinyatakan bahwa nilai konstanta a secara umum memiliki arti bahwa ketika X (kompetensi) bernilai 0, maka Y (kepuasan kerja) bernilai 17,059. Tetapi karena penelitian ini menggunakan skala likert maka tidak mungkin nilai X adalah 0 karena skala likert yang terkecil adalah 1 sehingga interpretasi terhadap konstanta dapat diabaikan. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa setiap X (kompetensi) meningkat, maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat sebesar kelipatan dari 1,833.

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh kompetensi (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat). Penulis melakukan analisis Koefisien Determinasi dengan alat bantu *SPSS software (Program for Social Science Statistical)*, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.53
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.533	10.39975

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS. 20, 2015.

Berdasarkan data pada Tabel 4.53, maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,540. Angka tersebut menunjukkan besarnya kontribusi variabel X terhadap Y sebesar 54%, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebesar 54% dipengaruhi oleh kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 46% merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dari pembahasan diatas, dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rienly Gijoh (2013) tentang Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, hasil penelitian menunjukkan

pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan. Ini di buktikan oleh uji t hitung sebesar 1.690 pada tingkat signifikan sebesar 0.05. Dengan demikian maka hipotesis yang dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat di terima.

