

## BAB IV PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

#### 4.1.1. Sejarah PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.

Pada awalnya, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. merupakan Divisi LNG dari PT Humpuss yang bertujuan untuk melayani pengangkutan LNG. Kemudian, pada tanggal 19 Mei 1986 melalui perusahaan afiliasinya, Humpuss Inc., PT Humpuss bersama dengan Mitsui OSK Lines Ltd. Membentuk Cometco dan melalui Cometco itulah diinvestasikan dana sebesar USD 178,000,000 (178 juta Dollar Amerika Serikat) untuk membangun kapal Ekaputra yang memiliki kapasitas angkut sebesar 136.400 meter kubik (78.988 dwt) (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 14).

Sejalan dengan berjalannya waktu, Divisi LNG berubah menjadi Divisi Perkapalan dan terus melebarkan sayapnya dengan membangun tanker Eka Samudra untuk melayani transportasi Methanol pada tahun 1990. Divisi Perkapalan PT Humpuss kemudian diubah menjadi anak perusahaan PT Humpuss dengan nama PT Humpuss Sea Transport pada tanggal 21 Desember 1992. Barulah pada tanggal 30 Juni 1997, PT Humpuss Sea Transport berubah namanya menjadi PT Humpuss Intermoda Transportasi. Di tahun yang sama, PT Humpuss Intermoda Transportasi melakukan go public, hingga saat ini lah sampai saat ini perseroan bernama PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 14).

Sejalan dengan rencana pengembangan usaha, Perseroan membentuk *Strategic Business Unit (SBU)* yaitu : *Gas Transportation, Oil Transportation, Chemical Transportation, Industrial Coal Supply Chain, Dry Bulk Transportation, Ship Agency Services, Technical Ship Management* dan *Container Transportation Services*. Divisi-divisi tersebut merupakan strategi Manajemen

untuk lebih memfokuskan bisnis Perseroan dalam rangka meningkatkan pendapatan Perseroan (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 14).

Adapun Profil Perusahaan singkat yang diambil dari Laporan Tahunan 2008 adalah sebagai berikut:

- Nama Perusahaan : P.T. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk..
- Alamat Perusahaan : Granadi Building, 5th, 7th & 8th fl.  
Jl. H. R. Rasuna Said, Blok X - 1, Kav. 8-9  
Jakarta 12950 - Indonesia
- Berdiri : 21 Desember 1992
- Kantor Perwakilan : Tanjung Priok, Bontang, Banjarmasin, Merak
- Armada Kapal : Saat ini Perseroan mengoperasikan 10 kapal yang dimiliki secara langsung, 15 set Kapal Tunda dan Tongkang yang dimiliki oleh PT Humpuss Transportasi Curah (anak perusahaan Perseroan), menyewa 1 kapal kontainer untuk menunjang pelayanan transportasi kontainer dan menyewa 2 kapal curah.
- Jumlah Karyawan : 1111 Orang
- Jasa Utama : Jasa Transportasi Laut
- Jasa Tambahan : Jasa Keagenan dan Manajemen
- Pemegang Saham : PT Humpuss, Perseroan, LincolnGrde Ltd., Astonvile Intl. Ltd., Publik
- Anak Perusahaan : PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. memiliki sejumlah anak perusahaan yang tersebar di dalam dan luar negeri. Di dalam negeri terdapat 2 (dua) perusahaan, yaitu: PT Humpuss Transportasi Kimia (d/h PT Kemika Jaya Sentosa), PT Humpuss Transportasi Curah (d/h PT Kemasindo Megah Samudra). Sedangkan di luar negeri, terdapat di Singapura

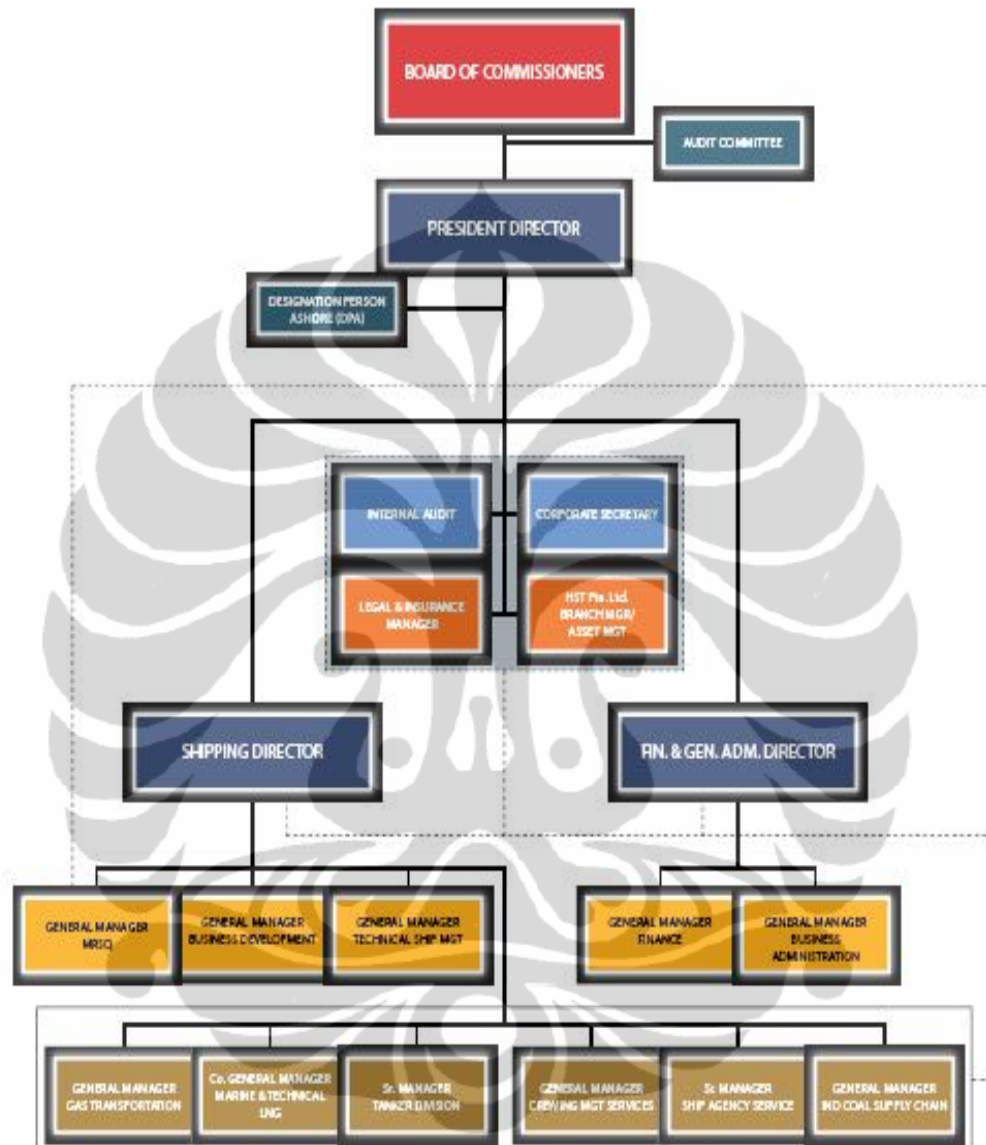
(Humpuss Sea Transport Pte Ltd.), di Panama (Genuine Maritime Ltd. S.A., Heritage Maritime Ltd. S.A., First Topaz Inc., Lucky Vision Management Corp., New Century Maritime Inc., Silverstone Development Inc.), serta di Liberia (Anadain Company Inc., Humolco Trans Inc., Cometco Shipping Inc.).

#### **4.1.2. Struktur Organisasi PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.**

Dalam buku Manajemen T Hani Handoko (2003; p. 169 – 171) menjelaskan bahwa, struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme – mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan – hubungan di antara fungsi – fungsi, bagian – bagian atau posisi – posisi, maupun orang – orang yang berbeda – beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja.

Struktur Organisasi dapat diartikan sebagai suatu cara yang telah dipolakan dalam melakukan interaksi diantara anggota-anggota organisasi yang ada. Hal ini boleh jadi mereujuk pada pembagian divisi suatu organisasi pekerjaan kedalam beberapa tugas, peran, fungsi dan lain sebagainya, selayaknya juga suatu koordinasi dan integrasi elemen-elemen tersebut. Aspek-aspek umum dari struktur organisasi termasuk suatu tingkatan dan keseimbangan secara formalitas, diferensiasi, integrasi dan sentralisasi (Fitzgerald, 2002; p. 11).

Berikut adalah bagan Struktur Organisasi PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk sebagaimana dalam laporan tahunan perseroan untuk tahun 2008.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.  
(Sumber: Laporan Tahunan Perseroan 2008)

Selanjutnya PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. yang merupakan perusahaan jasa yang selalu mengedepankan kepuasan pelanggannya telah

membuktikan komitmennya tersebut dengan memperoleh sertifikat *International Standard Organization* 9001:2000 untuk jasa manajemen operasi kapal, pengawakan kapal dan keagenan kapal. Selain itu, PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. juga telah menjadi perusahaan Indonesia pertama yang mendapatkan sertifikasi *International Safety Management* untuk sistem manajemen keamanan pengoperasian kapal (*International Ship & Port Facility Security Code*). Berikut adalah tabel status sertifikat *International Safety Management*, *International Standard Organization* 9001:2000 dan *International Ship & Port Facility Security Code* yang dimiliki oleh PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 28).

Tabel 4.1: Sertifikat *International Standard Organization* 9001:2000, *International Safety Management* dan *International Ship & Port Facility Security Code*

No.	Nama Perusahaan/Kapal	Dokumen dan tanggal dikeluarkan	Tanggal berakhir
1	PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.	ISO 9001 : 2000 Dikeluarkan oleh DNV Classs - UKAS, Singapura. 20 Nopember 2007	30 Juni 2010
2	PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.	DOC Indonesia Dikeluarkan oleh BKI, Jakarta 21 Mei 2007	16 Desember 2011
3	PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.	DOC Panama Dikeluarkan oleh DNV, Norway 23 Agustus 2006	21 Juni 2011
4	PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.	DOC Singapore Dikeluarkan oleh DNV, Norway 23 Agustus 2006	21 Juni 2011
5	PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk.	DOC Marshall Island Dikeluarkan oleh DNV, Norway 08 Juli 2008	21 Juni 2011
6	MT Catur Samudra, Indonesia	Dikeluarkan oleh Departemen Perhubungan Laut, Jakarta 31 Oktober 2007	22 Nopember 2011
7	MT Sapta Samudra,	Dikeluarkan oleh DNV, Norway 22 April 2008	13 Maret 2013

	Singapura		
8	MT Asta Samudra, Panama	Dikeluarkan oleh DNV, Norway 03 Januari 2008	09 Nopember 2012
9	MT Nawa Samudra, Panama	15 May 2008 Dikeluarkan oleh DNV, Norway	19 Maret 2013
10	Dasa Samudra, Panama	Dikeluarkan oleh DNV, Norway 10 Agustus 2004	25 April 2009
11	MT Griya Asmat, Panama	Dikeluarkan oleh DNV, Norway 10 Agustus 2004	08 Juni 2009
12	MT Griya Bali, Indonesia	Dikeluarkan oleh Departemen Perhubungan Laut, Jakarta 25 Pebruari 2005	05 Oktober 2009
13	MT Griya Dayak, Indonesia	Dikeluarkan oleh Departemen Perhubungan Laut, Jakarta 29 Mei 2006	30 April 2011
14	MV Batang Anai, Indonesia	Dikeluarkan oleh Departemen Perhubungan Laut,, Jakarta 14 Oktober 2008	13 Maret 2009
15	MV Mahakam	Dikeluarkan oleh DNV, Norway 28 Juli 2008	05 Juni 2013

Sumber: Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., (2009)

Bagi PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. memperlakukan Sumber Daya Manusia sudah sepatutnya mendapatkan perhatian khusus, karena maju atau tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang terampil, fokus,berdedikasi serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi merupakan syarat utama yang harus dipenuhi oleh setiap Sumber Daya Manusia di PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 25).

Agar dapat mengembangkan serta meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk memiliki strategi yang terdiri dari (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 25):

1. Melakukan sistem rekrutmen dan seleksi sesuai standar yang ditetapkan Perseroan
2. Mengadakan program pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan Perseroan, baik di masa kini maupun masa mendatang.
3. Mengevaluasi unjuk kerja tahunan yang berfungsi sebagai panduan bagi Perseroan untuk menjalankan rencana karir dan pengembangan Sumber Daya Manusia secara memadai.
4. Memberikan standar gaji di atas Upah Minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah, memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan cuti, tunjangan hari raya, subsidi uang makan dan transport, Jamsostek, Dana Pensiun Iuran Pasti serta Asuransi Kecelakaan Diri. Tidak hanya itu, sejak tahun 1998, Perseroan juga memberikan jaminan Asuransi kematian sebagai tambahan tunjangan yang telah ada sesuai dengan peraturan perusahaan tentang gaji dan tunjangan serta fasilitas lainnya.
5. Menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi setiap karyawan serta membina hubungan yang harmonis antar karyawan.

Sebagai penghubung antara Perseroan dan para karyawan yang sebagian besar merupakan karyawan laut, maka PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk telah melakukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI). KKB tersebut bertujuan untuk mengatur tata kerja antara PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk dengan pelaut, antara lain menetapkan skala gaji, waktu kerja, hak-hak dan kewajiban pelaut terhadap PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk dan sebaliknya. Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang mengikat antara pelaut dan PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk berlaku antara 6 (enam) bulan hingga 1 (satu) tahun dan pengesahannya dilakukan oleh Syahbandar. Untuk meringankan beban ekonomi para karyawan (karyawan darat maupun laut) di lingkungan PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., Perseroan

telah mendirikan sebuah koperasi karyawan yang bernama Koperasi Bhakti Samudra. Koperasi karyawan yang memiliki kegiatan usaha simpan pinjam, jasa outsourcing tenaga kerja dan pengadaan kebutuhan kantor, ini telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil berdasarkan Surat keputusan No. 297/BH/KWK.9/ VI/1996 pada tanggal 14 Agustus 1996 (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 25).

Untuk mendukung tekad untuk menjadi perusahaan terbaik, perusahaan pada tahun 2008 telah menyiapkan langkah-langkah strategik sebagai berikut (PT. Humpuss Intermoda Transportasi Tbk., 2009; p. 26):

1. Menyiapkan program pelatihan yang difokuskan pada peningkatan kompetensi dan pengembangan karyawan untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan, termasuk didalamnya menerapkan program pematapan teknis dan *transfer knowledge* melalui penempatan superintendant pada kapal-kapal yang akan dioperasikan oleh perusahaan.
2. Mengembangkan konsep Sumber Daya Manusia sebagai aset yang memiliki keunggulan bersaing melalui proses staffing yang diarahkan pada konsep *right person in the right place*, penerapan sistem imbal jasa berbasis kinerja (*performance based*), penerapan retaining program sebagai bagian mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, penganangan program budaya kerja baru dari *process oriented* ke arah *result oriented*.

#### **4.2. Identitas Responden**

Pada penelitian ini, analisis deskripsi responden merupakan analisis tentang karakteristik karyawan dibawah level manajer. Analisis terhadap karakteristik karyawan dibawah level manajer yang dilakukan untuk mengetahui



siapa saja yang menjadi responden yang dipilih pada penelitian di PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Adapun karakteristik karyawan dibawah level manajer yang diteliti meliputi :

Tabel 4.2: Umur Responden

Usia	Jumlah	Persen (%)
21	1	1.3
22	1	1.3
23	6	7.6
24	1	1.3
25	7	8.9
26	4	5.1
27	5	6.3
28	3	3.8
29	3	3.8
30	6	7.6
31	4	5.1
32	3	3.8
33	4	5.1
34	3	3.8
35	9	11.4
36	3	3.8
38	2	2.5
39	2	2.5
40	5	6.3
42	2	2.5
43	1	1.3
44	1	1.3
45	1	1.3
47	1	1.3
54	1	1.3
Total	79	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Sehubungan dengan usia karyawan dibawah level manajer PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk termasuk dalam kelompok umur produktif. Dari tabel 3.1 tampak bahwa umur responden yang terbanyak adalah kelompok umur 35 tahun yaitu sebanyak 9 orang (11,4%).

Tabel 4.3: Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Pria	38	48.1%
Wanita	41	51.9%
Total	79	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Sedangkan untuk jenis kelamin pada tabel 3.2, dari penelitian terhadap 79 orang responden yang diteliti, maka diketahui bahwa dari penelitian terhadap 79 responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 38 orang (48,1%) dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 41 orang (51,9%) yang artinya secara umum karyawan dibawah level manajer yang ada di PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk tidak terlalu menuntut adanya perbedaan jenis kelamin karena pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan baik oleh pria maupun wanita.

Tabel 4.4: Status Responden

Status	Jumlah	Persen (%)
Lajang	31	39.2%
Menikah	46	58.2%
Duda/Janda	2	2.5%
Jumlah	79	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Sedangkan untuk status perkawinan, dari penelitian terhadap 79 orang responden yang diteliti didapatkan status perkawinan responden. Sebagian besar responden sudah menikah yaitu 46 orang (58,2%), dan responden yang masih lajang sebanyak 31 orang (39,2%).

Tabel 4.5: Pendidikan Responden

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
S3	0	0
S2	2	2.5
S1	50	63.3
Diploma	18	22.8
Non Diploma	9	11.4
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Dari data tabel 4.5 diatas didapatkana data untuk tingkat pendidikan diketahui bahwa dari 79 responden, yaitu 9 responden (11,4%) berpendidikan Non Diploma, berpendidikan Diploma sebanyak 18 responden (22,4%), dan yang terbanyak pada pendidikan S1 yaitu sebanyak 50 responden (66,3%), selanjutnya berpendidikan S2 yaitu sebanyak 2 responden (2,5%). Dari gambaran data tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan karyawan dibawah level manajer di PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk telah cukup dari sisi pendidikan dan dapat ditingkatkan lagi untuk dapat menyesuaikan dengan perencanaan jenjang jabatan yang lebih tinggi lagi.

Tabel 4.6: Tahun Bekerja

Tahun bekerja	Jumlah	Persen (%)
1986	1	1.3
1993	1	1.3
1994	1	1.3
1995	3	3.8
1996	5	6.3
1997	2	2.5
1998	1	1.3
2000	1	1.3
2001	1	1.3
2002	4	5.1
2003	3	3.8
2004	5	6.3
2005	11	13.9
2006	8	10.1
2007	10	12.7
2008	17	21.5
2009	5	6.3
Jumlah	79	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Dari Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa awal masuk bekerja dari 79 responden, terlihat bahwa dalam 4 tahun terakhir cukup banyak karyawan baru yang masuk menjadi karyawan dibawah level manajer, dimana tahun 2008 merupakan tahun terbesar masuknya karyawan baru dibawah level manajer yaitu sebanyak 17 responden (21,5%). Menyambung dari data awal kerja

berkaitan dengan tabel 4.7 dibawah ini bahwa pengalaman masing-masing karyawan-karyawan yang diterima di PT Humpuss intermoda Transportasi Tbk tersebut umumnya memiliki pengalaman yang kurang dari 4 tahun, dan paling banyak tanpa pengalaman (*fresh graduate*) sebanyak 19 responden (24,1%) sehingga pola rekrutmen karyawan dibawah level manajer lebih diutamakan pengalaman kurang dari 4 tahun.

Tabel 4.7: Pengalaman Bekerja

<b>Pengalaman Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
0	19	24.1
1	11	13.9
2	10	12.7
3	11	13.9
4	2	2.5
5	9	11.4
7	2	2.5
8	2	2.5
9	1	1.3
10	4	5.1
11	1	1.3
12	3	3.8
15	2	2.5
18	2	2.5
<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Selanjutnya struktur organisasi PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. pada karyawan staf dan supervisor di kantor pusat cenderung bertingkat dengan perbandingan 3 berbanding 1 (3:1) sesuai dengan tabel Jabatan dibawah ini.

Tabel 4.8: Jabatan

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
Staff	48	60.8
Supervisor/Superintendent	31	39.2
Jumlah	79	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

#### **4.3. Analisa Kepuasan Kerja Karyawan, Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi, dan Iklim untuk Bertindak**

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik Parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data antara lain dengan kertas peluang dan Chi Kuadrat untuk menguji normalitas data (Sugiyono, 2003; p. 199).

Lebih lanjut Sugiyono (2003; p. 199) memberikan langkah-langkah pengujian normalitas data dengan Chi Kuadrat adalah sebagai berikut:

1. Merangkum data seluruh variabel yang akan diuji normalitasnya. Dalam hal ini data kepuasan kerja karyawan, kompetensi staff, infrastruktur teknologi dan iklim untuk bertindak.

2. Menentukan jumlah kelas interval. Dalam hal ini jumlah kelas intervalnya = 6, karena luas kurve normal dibagi menjadi enam, yang masing-masing luasnya adalah : 2,7%, 13,34%, 33,96%, 13,34%, 2,7%.
3. Menentukan panjang kelas interval yaitu: (data terbesar – data terkecil) dibagi dengan jumlah kelas interval (6).
4. Menyusun ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang sekaligus merupakan tabel penolong untuk menghitung harga Chi Kuadrat.
5. Menghitung frekuensi yang diharapkan (fh), dengan cara mengalikan persentase luas tiap bidang kurve normal dengan jumlah anggota sampel.
6. Memasukkan harga-harga fh ke dalam tabel kolom fh sekaligus menghitung harga-harga (fo–fh) dan (fo–fh)\*(fo–fh) serta  $\{(fo-fh)*(fo-fh)\}/fh$  untuk selanjutnya dijumlahkan.

#### **4.3.1. Analisa Kepuasan Kerja Karyawan**

Selanjutnya dengan mengikuti langkah-langkah pengujian normalitas data dengan Chi Kuadrat sebagaimana dijabarkan tersebut diatas, maka sebelum hipotesis yang akan diuji dengan statistik parametris, mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, sehingga terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dan pada pengujian normalitas ini akan digunakan dengan Chi Kuadrat serta menggunakan tabel penolong untuk pengujian normalitas data situasi atas variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagaimana tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9: Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas  
Data Situasi Kepuasan Kerja Karyawan

No	Interval	Fo	Fh	(fo-fh)	(fo-fh)*(fo-fh)	{(fo-fh)*(fo-fh)}/fh
1	16.00 - 28.33	1.00	2.13	-1.13	1.28	0.60
2	28.34 - 40.66	10.00	10.54	-0.54	0.29	0.03
3	40.67 - 53.00	54.00	26.83	27.17	738.30	27.52
4	53.01 - 65.66	11.00	26.83	-15.83	250.54	9.34
5	65.67 - 77.67	2.00	10.54	-8.54	72.91	6.92
6	77.67 - 90.00	1.00	2.13	-1.13	1.28	0.60
	Jumlah	79.00	79.00	0.00	1064.60	45.01

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan rangkuman data variabel Kepuasan Kerja Karyawan, ditetapkan kelas intervalnya sebanyak 6 interval, karena luar kurva normal dibagi menjadi enam dengan masing-masing luasnya adalah 2,7%; 13,34%; 33,96%; 33,96%; 13,34%; 2,7%. Sehingga berdasarkan perhitungan tabel 4.8 ditemukan harga Chi Kuadrat 45,01 untuk dibandingkan dengan derajat kebebasan 6-1=5, adapun nilai-nilai Chi kuadrat derajat kebebasan 5 adalah sebagai berikut:

Dk	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086

Sehingga bila dk 5 dan taraf kesalahan 1% maka harga Chi Kuadrat sebesar 15,086, maka harga Chi Kuadrat yang didapat seharga 45,01 lebih kecil dari harga Chi Kuadrat yang lebih kecil dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 1%, maka distribusi data Kepuasan Kerja Karyawan tersebut normal.

Dari hasil tabulasi kuisioner untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang terdiri atas 16 pertanyaan dengan skala likert penilaian 1 (Sangat Tidak Puas) sampai dengan 5 (Sangat Puas), sehingga dimungkinkan responden melakukan penilaian dengan nilai paling rendah adalah 16 dan paling tinggi



adalah 90, selanjutnya didapat hasil minimum responden adalah sebesar 26 sedangkan hasil maksimum responden adalah 70. Berdasarkan perhitungan didapatkan rata-rata penilaian terhadap variabel ini adalah sebesar 48,27.

Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja karyawan terdiri dari 16 pertanyaan sehingga perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan	=	16
Skor Minimal	=	16
Skor Maksimal	=	90
Jumlah Kelas	=	5
Interval Kelas	=	14.8

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Kelas</b>		
Sangat Rendah	16.00	-	30.80
Rendah	30.81	-	45.60
Cukup	44.81	-	60.40
Tinggi	65.34	-	75.20
Sangat Tinggi	65.34	-	90.00

Berdasarkan rentang kelas tersebut, maka tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10: Kategorisasi responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
16.00 - 30.80	Sangat Rendah	1	1.26582
30.81 - 45.60	Rendah	23	29.1139
44.81 - 60.40	Cukup	50	63.2911
65.34 - 75.20	Tinggi	5	6.32911
65.34 - 90.00	Sangat Tinggi	0	0
<b>Total</b>		79	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.9, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki kepuasan kerja karyawan yang cukup yaitu sebesar 63,3% namun cenderung rendah. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan responden dalam khususnya kepuasan karyawan terhadap pola promosi karyawan yang merupakan faktor paling terendah dalam penilaian dari para responden.

#### 4.3.2. Analisa Kompetensi Staff

Dengan mengikuti langkah-langkah pengujian normalitas data dengan Chi Kuadrat sebagaimana dijabarkan tersebut diatas, maka sebelum hipotesis yang akan diuji dengan statistik parametris, mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, sehingga terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data terhadap variabel kompetensi staff dan pada pengujian normalitas ini akan digunakan dengan Chi Kuadrat serta menggunakan tabel penolong untuk pengujian normalitas data situasi atas variabel kompetensi staff adalah sebagaimana tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11: Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas  
Data Situasi Kompetensi Staff

No	Interval	fo	fh	(fo-fh)	(fo-fh)*(fo-fh)	{(fo-fh)*(fo-fh)}/fh
1	20.00 - 26.66	2.00	2.13	-0.13	0.02	0.01
2	26.67 - 33.33	7.00	10.54	-3.54	12.52	1.19
3	33.34 - 40.00	29.00	26.83	2.17	4.72	0.18
4	40.01 - 46.66	21.00	26.83	-5.83	33.97	1.27
5	46.67 - 53.33	13.00	10.54	2.46	6.06	0.57
6	53.34 - 60.00	7.00	2.13	4.87	23.69	11.11
	Jumlah	79.00	79.00	0.00	80.97	14.32

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan rangkuman data variabel Kompetensi Staff, ditetapkan kelas intervalnya sebanyak 6 interval, karena luar kurva normal dibagi menjadi enam dengan masing-masing luasnya adalah 2,7%; 13,34%; 33,96%; 33,96%; 13,34%; 2,7%. Sehingga berdasarkan perhitungan tabel 4.10 ditemukan harga Chi Kuadrat 14,32 untuk dibandingkan dengan derajat kebebasan  $6-1=5$ , adapun nilai-nilai Chi kuadrat derajat kebebasan 5 adalah sebagai berikut:

Dk	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086

Sehingga bila dk 5 dan taraf kesalahan 1% maka harga Chi Kuadrat sebesar 15,086, maka harga Chi Kuadrat yang didapat seharga 14,32 lebih kecil dari harga Chi Kuadrat lebih kecil dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 1%, maka distribusi data Kompetensi Staff tersebut normal.

Dari hasil tabulasi kuisisioner untuk variabel Kompetensi Staff yang terdiri atas 12 pertanyaan dengan skala likert penilaian 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju), sehingga dimungkinkan responden melakukan penilaian dengan nilai paling rendah adalah 12 dan paling tinggi adalah 60, selanjutnya didapat hasil minimum responden adalah sebesar 20 sedangkan hasil maksimum responden adalah 53. Berdasarkan perhitungan didapatkan rata-rata penilaian terhadap variabel ini adalah sebesar 38,2.

Selanjutnya dari keseluruhan variabel Kompetensi Staff yang terdiri dari 12 pertanyaan tersebut dilakukan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan	=	12
Skor Minimal	=	12
Skor Maksimal	=	60

Jumlah Kelas	=	5
Interval Kelas	=	9.6

Kategori	Rentang Kelas		
Sangat Rendah	12.00	-	21.60
Rendah	21.61	-	31.20
Cukup	31.21	-	40.80
Tinggi	40.81	-	50.40
Sangat Tinggi	50.41	-	60.00

Berdasarkan rentang kelas tersebut, maka tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi Staff dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12: Kategorisasi responden mengenai Kompetensi Staff

Interval	Keterangan	Jumlah	Persentase %
12.00 - 21.60	Sangat Rendah	1	1.26582
21.61 - 31.20	Rendah	8	10.1266
31.21 - 40.80	Cukup	43	54.4304
40.81 - 50.40	Tinggi	24	30.3797
50.41 - 60.00	Sangat Tinggi	3	3.79747
<b>Total</b>		79	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.11, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi kompetensi yang cukup yaitu sebesar 54,4% dan cenderung tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan cukup siap untuk berkembang dan maju karena memiliki karyawan yang kompeten dan perlu mempertahankan serta meningkatkan sistem penilaian kinerja yang ada, karena menurut responden

pola penilaian kinerja yang diterapkan merupakan faktor paling terendah dalam penilaian dari para responden.

#### 4.3.3. Analisa Infrastruktur Teknologi

Pengujian normalitas untuk variabel Infrastruktur Teknologi akan digunakan dengan Chi Kuadrat, sesuai dengan formula sebagaimana tersebut diatas dan didapatkan tabel dibawah ini

Tabel 4.13: Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas  
Data Situasi Infrastruktur Teknologi

No	Interval	fo	fh	(fo-fh)	(fo-fh)*(fo-fh)	{(fo-fh)*(fo-fh)}/fh
1	35.00 - 40.16	4.00	2.13	1.87	3.49	1.63
2	40.17 - 45.33	32.00	10.54	21.46	460.59	43.71
3	45.34 - 50.50	9.00	26.83	-17.83	317.85	11.85
4	50.51 - 55.67	12.00	26.83	-14.83	219.88	8.20
5	55.68 - 60.83	18.00	10.54	7.46	55.67	5.28
6	60.84 - 66.00	4.00	2.13	1.87	3.49	1.63
	Jumlah	79.00	79.00	0.00	1060.97	72.30

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan rangkuman data variabel Infrastruktur Teknologi, ditetapkan kelas intervalnya sebanyak 6 interval, karena luar kurva normal dibagi menjadi enam dengan masing-masing luasnya adalah 2,7%; 13,34%; 33,96%; 33,96%; 13,34%; 2,7%. Sehingga berdasarkan perhitungan tabel 4.12 ditemukan harga Chi Kuadrat 14,32 untuk dibandingkan dengan derajat kebebasan  $6-1=5$ , adapun nilai-nilai Chi kuadrat derajat kebebasan 5 adalah sebagai berikut:

Dk	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086

Sehingga bila dk 5 dan taraf kesalahan 1% maka harga Chi Kuadrat sebesar 15,086, maka harga Chi Kuadrat yang didapat seharga 72,30 lebih kecil dari harga Chi Kuadrat lebih kecil dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 1%, maka distribusi data Infrastruktur Teknologi tersebut normal.

Dari hasil tabulasi kuisioner untuk variabel Infrastruktur Teknologi yang terdiri atas 15 pertanyaan dengan skala likert penilaian 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju), sehingga dimungkinkan responden melakukan penilaian dengan nilai paling rendah adalah 12 dan paling tinggi tinggi adalah 60, selanjutnya didapat hasil minimum responden adalah sebesar 35 sedangkan hasil maksimum responden adalah 66. Berdasarkan perhitungan didapatkan rata-rata penilaian terhadap variabel ini adalah sebesar 49,87.

Selanjutnya dari keseluruhan variabel Infrastruktur Teknologi yang terdiri dari 12 pertanyaan tersebut dilakukan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan	=	15
Skor Minimal	=	15
Skor Maksimal	=	85
Jumlah Kelas	=	5
Interval Kelas	=	12

Kategori	Rentang Kelas		
Sangat Rendah	15.00	-	27.00
Rendah	27.01	-	39.00
Cukup	39.01	-	51.00
Tinggi	51.01	-	73.00
Sangat Tinggi	73.01	-	85.00

Berdasarkan rentang kelas tersebut, maka tanggapan responden terhadap variabel Infrastruktur Teknologi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14: Kategorisasi responden mengenai Infrastruktur Teknologi

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
15.00 - 27.00	Sangat Rendah	0	0
27.01 - 39.00	Rendah	4	5.06329
39.01 - 51.00	Cukup	42	53.1646
51.01 - 73.00	Tinggi	33	41.7722
73.01 - 85.00	Sangat Tinggi	0	0
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.12, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi Infrastruktur Teknologi yang cukup yaitu sebesar 53,1% dan cenderung tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan cukup siap untuk berkembang dan maju karena memiliki infrastruktur teknologi yang cukup dan perlu mempertahankan serta meningkatkan sistem pelatihan yang ada, karena menurut responden pola pelatihan yang ada terhadap teknologi merupakan faktor paling terendah dalam penilaian dari para responden.

#### 4.3.4. Analisa Iklim untuk Bertindak

Pengujian normalitas untuk variabel Iklim untuk Bertindak akan digunakan dengan Chi Kuadrat, sesuai dengan formula sebagaimana tersebut diatas dan didapatkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.15: Tabel Penolong untuk Pengujian Normalitas  
Data Situasi Iklim untuk Bertindak

No	Interval	fo	fh	(fo-fh)	(fo-fh)*(fo-fh)	{(fo-fh)*(fo-fh)}/fh
1	35.00 - 41.50	9.00	2.13	6.87	47.16	22.11
2	41.51 - 48.00	40.00	10.54	29.46	867.97	82.36
3	48.01 - 54.50	12.00	26.83	-14.83	219.88	8.20
4	54.51 - 61.00	14.00	26.83	-12.83	164.57	6.13
5	61.01 - 67.50	1.00	10.54	-9.54	90.98	8.63
6	67.51 - 74.00	3.00	2.13	0.87	0.75	0.35
	Jumlah	79.00	79.00	0.00	1391.32	127.78

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan rangkuman data variabel Iklim untuk bertindak, ditetapkan kelas intervalnya sebanyak 6 interval, karena luar kurva normal dibagi menjadi enam dengan masing-masing luasnya adalah 2,7%; 13,34%; 33,96%; 33,96%; 13,34%; 2,7%. Sehingga berdasarkan perhitungan tabel 4.14 ditemukan harga Chi Kuadrat 127,78 untuk dibandingkan dengan derajat kebebasan  $6-1=5$ , adapun nilai-nilai Chi kuadrat derajat kebebasan 5 adalah sebagai berikut:

Dk	Taraf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086

Sehingga bila dk 5 dan taraf kesalahan 1% maka harga Chi Kuadrat sebesar 15,086, maka harga Chi Kuadrat yang didapat seharga 127,78 lebih kecil dari harga Chi Kuadrat lebih kecil dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 1%, maka distribusi data Iklim untuk bertindak tersebut normal.

Dari hasil tabulasi kuisioner untuk variabel Iklim untuk Bertindak yang terdiri atas 15 pertanyaan dengan skala likert penilaian 1 (Sangat Tidak Setuju)



sampai dengan 5 (Sangat Setuju), sehingga dimungkinkan responden melakukan penilaian dengan nilai paling rendah adalah 12 dan paling tinggi adalah 60, selanjutnya didapat hasil minimum responden adalah sebesar 35 sedangkan hasil maksimum responden adalah 74. Berdasarkan perhitungan didapatkan rata-rata penilaian terhadap variabel ini adalah sebesar 49,08. Selanjutnya dari keseluruhan variabel Iklim untuk Bertindak yang terdiri dari 12 pertanyaan tersebut dilakukan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

Jumlah Pertanyaan	=	15
Skor Minimal	=	15
Skor Maksimal	=	85
Jumlah Kelas	=	5
Interval Kelas	=	12

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Kelas</b>		
Sangat Rendah	15.00	-	27.00
Rendah	27.01	-	39.00
Cukup	39.01	-	51.00
Tinggi	51.01	-	73.00
Sangat Tinggi	73.01	-	85.00

Berdasarkan rentang kelas tersebut, maka tanggapan responden terhadap variabel Iklim untuk bertindak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16: Kategorisasi responden mengenai Iklim untuk Bertindak

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
15.00 - 27.00	Sangat Rendah	0	0
27.01 - 39.00	Rendah	5	6.32911
39.01 - 51.00	Cukup	49	62.0253
51.01 - 73.00	Tinggi	24	30.3797
73.01 - 85.00	Sangat Tinggi	0	0
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>100.0</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

Berdasarkan tabel 4.15, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi Iklim untuk Bertindak yang cukup yaitu sebesar 62,02% dan cenderung tinggi. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan cukup siap untuk berkembang dan maju karena memiliki Iklim untuk Bertindak yang cukup dan perlu mempertahankan serta meningkatkan penghargaan atas kinerja yang dicapai yang ada, karena menurut responden pola penghargaan yang ada terhadap kinerja yang dicapai merupakan faktor paling terendah dalam penilaian dari para responden.

#### **4.4. Pengujian Hipotesis Hubungan (*Assosiatif*)**

Hipotesis hubungan diuji dengan teknik korelasi. Terdapat berbagai macam teknik korelasi, yaitu korelasi *Pearson Product Moment*, korelasi Rasio, korelasi *Spearman Rank*, korelasi *Biserial*, korelasi *Point Biserial*, korelasi *Tetrahoric*, korelasi *Kontinency*, korelasi *Kendall's Tau*, korelasi Ganda, dan korelasi Parsial. Penggunaan masing-masing teknik korelasi tersebut digunakan tergantung jenis data yang dikorelasikan serta jumlah variabel. (Sugiyono, 2003; p. 211). Dalam penelitian ini data yang dikorelasikan berbentuk interval dan dari sumber data yang sama, untuk itu teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2003; p. 173 dan p. 211).

Untuk menguji hipotesa dan menghitung seberapa besar keeratan hubungan antara variabel independent (X), yaitu Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi, dan Iklim untuk Bertindak terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Maka peneliti menggunakan perhitungan dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) For window versi 15.0. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS tersebut akan ditampilkan dalam bentuk tabel rekapitulasi pada masing – masing pembahasan berikut ini :

Tabel 4.17: Korelasi *Pearson Product Moment*

		Kepuasan Kerja Karyawan	Kompe- tensi Karyawan	Infra- struktur Teknologi	Iklim ber- tindak
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1.000	.473**	.583**	.359**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001
	N	79.000	79	79	79
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	.473**	1.000	.614**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	79	79.000	79	79
Infrastruktur Teknologi	Pearson Correlation	.583**	.614**	1.000	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	79	79	79.000	79
Iklim bertindak	Pearson Correlation	.359**	.694**	.546**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	
	N	79	79	79	79.000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level  
(2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2009

#### 4.4.1. Hubungan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis pertama maka akan dilakukan pengujian statistik. Adapun uji statistik yang digunakan adalah perhitungan korelasi *Pearson product moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dimana berdasarkan perhitungan dengan

menggunakan program SPSS versi 15.0 didapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,473 sebagai dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi korelasi *Pearson product moment* secara praktis, yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung di konsultasikan pada tabel  $r$  *product moment* (lampiran). Dari tabel tersebut dapat dilihat untuk  $n$  sama dengan 79, dengan taraf kesalahan sebesar 1%, maka harga tabel adalah sebesar 0,288. Ketentuannya adalah apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_h < r$  tabel), maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r$  tabel) maka  $H_a$  diterima. Ternyata  $r_h$  (0,473) lebih besar dari  $r$  tabel (0,288), maka dengan demikian koefisien korelasi Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,473 itu signifikansi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasi untuk hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah hasil dari  $0,473^2$  yaitu sebesar 0,224. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 22,4% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel kompetensi karyawan. Pengertian ini sering diartikan bahwa pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 22,4% dan sisanya ditentukan faktor lain.

#### **4.4.2 Hubungan Infrastruktur Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Untuk menguji hipotesis pertama maka akan dilakukan pengujian statistik. Adapun uji statistik yang digunakan adalah perhitungan korelasi *Pearson product moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dimana berdasarkan perhitungan dengan

menggunakan program SPSS versi 15.0 didapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,583 sebagai dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi korelasi *Pearson product moment* sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, dimana dari tabel tersebut dapat dilihat untuk  $n$  sebesar 79, dengan taraf kesalahan 1%, maka harga tabel adalah sebesar 0,288. Ketentuannya adalah apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_h < r_{\text{tabel}}$ ), maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r_{\text{tabel}}$ ) maka  $H_a$  diterima. Ternyata  $r_h$  (0,583) lebih besar dari  $r$  tabel (0,288), maka dengan demikian koefisien korelasi Infrastruktur Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,583 itu signifikansi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasi untuk hubungan Infrastruktur Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah jumlah dari  $0,583^2$  yaitu sebesar 0,34. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 34% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel Infrastruktur Teknologi. Pengertian ini sering diartikan bahwa pengaruh infrastruktur teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 34% dan sisanya ditentukan faktor lain.

#### **4.4.3 Hubungan Iklim untuk Bertindak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Untuk menguji hipotesis pertama maka akan dilakukan pengujian statistik. Adapun uji statistik yang digunakan adalah perhitungan korelasi *Pearson product moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dimana berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 didapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,359 sebagai dapat dilihat pada tabel 4.17 diatas.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi korelasi *Pearson product moment* sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, dimana dari tabel tersebut dapat dilihat untuk n sebesar 79, dengan taraf kesalahan 1%, maka harga tabel adalah sebesar 0,288. Ketentuannya adalah apabila r hitung lebih kecil, dari r tabel ( $r_h < r_{\text{tabel}}$ ), maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya apabila r hitung lebih besar dari r tabel ( $r_h > r_{\text{tabel}}$ ) maka  $H_a$  diterima. Ternyata  $r_h$  (0,359) lebih besar dari r tabel (0,288), maka dengan demikian koefisien korelasi Iklim untuk Bertindak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,359 itu signifikansi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasi untuk hubungan Iklim untuk Bertindak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah jumlah hasil dari  $0,359^2$  yaitu sebesar 0,129. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kepuasan kerja karyawan 12,9% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel Iklim untuk Bertindak. Pengertian ini sering diartikan bahwa pengaruh Iklim untuk Bertindak terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 12,9% dan sisanya ditentukan faktor lain.

#### **4.4.4 Hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 15.0 sebagaimana hasilnya dilampirkan dalam lampiran, maka dapat dilakukan rekapitulasi uji terhadap hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.18: Rekapitulasi Uji Hubungan Kompetensi Staff (X1), Infrastruktur Teknologi (X2) dan Iklim untuk Bertindak (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Konstanta	Koefisien Regresi	F Hitung	F tabel	R	R <sup>2</sup>	Sig.	Keputusan terhadap Ho
16,209	X1 = 0,247 X2 = 0,500 X3 = -0,047	14,215	4,06	0,602	0,362	0,000	Ditolak

Sumber : data primer yang diolah , 2009

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 14,215 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,01 (1%) dan lebih besar daripada F tabel (4,06) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak artinya ada hubungan Kompetensi Staff (X1), Infrastruktur Teknologi (X2) dan Iklim untuk Bertindak (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

a. Korelasi Berganda

Untuk menguji hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan digunakan uji korelasi linier berganda. Adapun hasil pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Signifikansi

Pengujian signifikansi yang dilakukan adalah uji F. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho = tidak ada hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha = ada hubungan Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Uji f

Untuk mengetahui hubungan dari variabel independen yaitu Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan maka dilakukan pengujian F-hitung. adapun kriteria pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y,
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Pada derajat kesalahan 1%, dengan tingkat kepercayaan 99%, dan N sebesar 79 maka nilai F-tabel yaitu 4,068. Dari hasil uji statistik (lihat tabel 4.3) diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,215.

Maka berdasarkan hasil uji statistik tersebut ternyata  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  yaitu  $14,215 > 4,068$ . yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk



Bertindak tersebut secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Dari perhitungan SPSS (Lihat tabel 4.3), hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,362 atau 36,2%. Hal ini berarti bahwa hubungan yang diberikan variabel Kompetensi Staff, Infrastruktur Teknologi dan Iklim untuk Bertindak secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dapat berhubungan dengan faktor lain.

