

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

# S O L U S I

Vol. 9 No. 4 / Oktober 2010

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Keputusan Pemilihan Karir  
Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi  
(Studi Empiris pada Mahasiswa S-1 PTN dan PTS di Semarang)  
*Kamalludin Husen, Ardiani Ika S.*

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan  
Hotel Ciputra Semarang  
*Ahmad Kambali, Sri Purwantini*

Studi Eksperimen : Pengaruh *Procedural Justice* dan *Distributive Justice*  
terhadap Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal  
dengan *Self Esteem* sebagai Variabel Intervening  
*Andi Irvan*

Analisis Pengaruh *Return on Asset*, *Debt to Equity Ratio*, *Winner/losser Stocks*,  
dan Kelompok Usaha Terhadap Perataan Laba Pada Perusahaan *Go Public*  
Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta  
*Armando Surya Keke Bintang, Ardiani Ika S*

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Semarang  
*Denovita Ratna Utami, Tri Endang Yani*

Investigasi Terhadap Lamanya Penyelesaian Audit: Bukti Empiris dari  
Perusahaan-perusahaan Publik di BEI  
*Rifki Dahlan, Dyah Nirmala A. Janie*

Women Empowerment Through Micro Business Development  
Under Mudharabah and Grant Schemes  
*Istiqomah*

Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi  
Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto  
*Sri Lestari, Untung Kumorohadi dan Sudjarwanto*

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi dan  
Dampaknya terhadap Keberhasilan Usaha Kecil di Kabupaten Banyumas  
*Umi Pratiwi, Bambang Setyubudi Irianto*

Penilaian Kesehatan PD. BPR BKK dan PD. BKK pada Sub Bagian BUMD  
Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah  
*Abdul Karim*

# S O L U S I

Vol. 9 No. 4 / Oktober 2010

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Keputusan Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa S-1 PTN dan PTS di Semarang)**  
*Kamalludin Husen, Ardiani Ika S.*

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Hotel Ciputra Semarang**  
*Ahmad Kambali, Sri Purwantini*

**Studi Eksperimen : Pengaruh *Procedural Justice* dan *Distributive Justice* terhadap Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal dengan *Self Esteem* sebagai Variabel Intervening**  
*Andi Irvan*

**Analisis Pengaruh *Return on Asset*, *Debt to Equity Ratio*, *Winner/losser Stocks*, dan Kelompok Usaha Terhadap Perataan Laba Pada Perusahaan *Go Public* Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta**  
*Armando Surya Keke Bintang, Ardiani Ika S*

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Semarang**  
*Dennovita Ratna Utami, Tri Endang Yani*

**Investigasi Terhadap Lamanya Penyelesaian Audit: Bukti Empiris dari Perusahaan-perusahaan Publik di BEI**  
*Rifki Dahlan, Dyah Nirmala A. Janie*

**Women Empowerment Through Micro Business Development Under Mudharabah and Grant Schemes**  
*Istiqomah*

**Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto**  
*Sri Lestari, Untung Kumorohadi dan Sudjarwanto*

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Keberhasilan Usaha Kecil di Kabupaten Banyumas**  
*Umi Pratiwi, Bambang Setyubudi Irianto*

**Penilaian Kesehatan PD. BPR BKK dan PD. BKK pada Sub Bagian BUMD Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah**  
*Abdul Karim*

# SOLUSI

**Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis  
Terbitan 3 bulan sekali  
(Januari, April, Juli, Oktober)**

**Penerbit :  
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Pelindung :  
Rektor Universitas Semarang**

**Penanggungjawab :  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**Dewan Redaksi :  
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE., ME. (USM)  
Prof. Dr. Imam Ghozali, M Com., Hons., Akt. (UNDIP)  
Prof. Supramono, SE., MBA., DBA (UKSW)  
Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME., M Kom. (UNISRI)  
Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE., MM. (USM)**

**Redaktur Pelaksana :  
Andy Kridasusila, SE., MM.  
Ardiani Ika S., SE., MM., Akt.  
Adijati Utaminingsih, SE., MM.**

**Sekretaris Pelaksana :  
Abdul Karim, SE., MSi., Akt.**

**Tata Usaha :  
Ali Arifin**

**Alamat Penerbit/Redaksi :  
Jl. Soekarno Hatta (Tlogosari)  
Telp. (024) 6702757, Fax. (024) 6702272  
Semarang – 50196**

**Terbit Pertama kali : Juli 2002**

## KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam, wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintah Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

## DAFTAR ISI

	Hal.
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi pada Keputusan Pemilihan Karir Akuntan Publik dan Non Akuntan Publik pada Mahasiswa Akuntansi (Studi Empiris pada Mahasiswa S-1 PTN dan PTS di Semarang) ..... <i>Kamalludin Husen, Ardiani Ika S.</i>	1 - 11
2. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Hotel Ciputra Semarang..... <i>Ahmad Kambali, Sri Purwantini</i>	12 – 25
3. Studi Eksperimen : Pengaruh <i>Procedural Justice</i> dan <i>Distributive Justice</i> terhadap Tingkat Eskalasi Komitmen dalam Penganggaran Modal dengan <i>Self Esteem</i> sebagai Variabel Intervening..... <i>Andi Irvan</i>	26 – 33
4. Analisis Pengaruh <i>Return on Asset</i> , <i>Debt to Equity Ratio</i> , <i>Winner/losser Stocks</i> , dan Kelompok Usaha Terhadap Perataan Laba Pada Perusahaan <i>Go Public</i> Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta..... <i>Armando Surya Keke Bintang, Ardiani Ika S</i>	34 – 47
5. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pandanaran Semarang ..... <i>Dennovita Ratna Utami, Tri Endang Yani</i>	48 – 66
6. Investigasi Terhadap Lamanya Penyelesaian Audit: Bukti Empiris dari Perusahaan-perusahaan Publik di BEI ..... <i>Rifki Dahlan, Dyah Nirmala A. Janie</i>	67 – 78
7. <i>Women Empowerment Through Micro Business Development Under Mudharabah and Grant Schemes</i> ..... <i>Istiqomah</i>	79 – 85
8. Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto..... <i>Sri Lestari, Untung Kumorohadi dan Sudjarwanto</i>	86 – 96
9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Keberhasilan Usaha Kecil di Kabupaten Banyumas..... <i>Umi Pratiwi, Bambang Setyubudi Irianto</i>	97 – 104
10. Penilaian Kesehatan PD. BPR BKK dan PD. BKK pada Sub Bagian BUMD Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah..... <i>Abdul Karim</i>	105 - 118

# **ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN PURWOKERTO**

Oleh:

**Sri Lestari, Untung Kumorohadi dan Sudjarwanto<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi, Universitas Jenderal Soedirman**

## **Abstrak**

This study aims to determine and analyze the job satisfaction level of administrative staff of Faculty of Economics UNSOED the imposition of performance assessment and determination of hours of work per 16 April 2009. In this research used descriptive method with a single case study approach that is holistic eksploratif. The data used in the form of primary data and secondary data. This study uses the 49 administrative staff of Faculty of Economics UNSOED as respondents. Data were collected by using questionnaires. The results of this study indicate that employees' job satisfaction Faculty of Economics UNSOED administration is at the level of 'satisfaction'. This study provides implications for the leadership of the Faculty of Economics UNSOED to: 1) can keep it going now and make improvements, thereby increasing the level of satisfaction is very pleased at intervals; 2) Satisfaction employees are subject to change at any time, therefore the leadership of the Faculty should always follow all their employees fulfillment.

Keywords: Employee Job Satisfaction.

## **I. PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan (Davis and Newstrom, 1990:129). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif dan perasaan senang karyawan dari pekerjaannya yang timbul karena satu sebab atau lebih, yaitu: isi kerja, lingkungan kerja, hasil dan akibat kerja (Anonim, 1994:88).

Sejak tanggal 16 April 2009 di lingkungan Fakultas Ekonomi UNSOED diberlakukan rumusan/kriteria penilaian kinerja karyawan dan penetapan jam kerja pegawai negeri untuk unsur pimpinan, pembantu pimpinan dan pelaksana serta tenaga harian lepas. Hal pokok yang ditetapkan pada rumusan tersebut meliputi penerapan jam kerja, ketentuan penilaian, ketentuan disiplin dan tarif yang diberikan fakultas atas kinerja karyawan tersebut. Penerapan jam kerja pada Fakultas Ekonomi UNSOED adalah : Senin sampai dengan Kamis : jam 08.00 – Jam 14.00 (6 Jam), Jumat : jam 08.00 – jam 11.00 (3 jam) dan Sabtu: jam 08.00 – jam 12.30 (4,5 jam), sehingga jumlah jam kerja selama 1 (satu) minggu sebanyak 31,5 jam.

Ketentuan penilaian meliputi : 1) Ketepatan waktu datang/pulang dan atau pemenuhan jam kerja mendapatkan nilai 1 (satu) point, 2) Kurang memenuhi jam kerja perhari (6 jam) dikurangi 1 (satu) point, 3) Datang tepat waktu (pukul .08.00) tetapi pulang tidak sesuai dengan

---

<sup>1</sup> Dosen-Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

waktu yang telah ditetapkan (pukul 14.00) diberi nilai point 0,5 (nol koma lima), 4) Jumlah penerimaan point untuk 1 (satu) bulan sebanyak 24 (dua puluh empat) point, 5) Kelebihan jam kerja (per jam kelebihan) mendapatkan 2 point dengan maksimal kelebihan 3 (tiga) jam / hari. Maksimal mendapatkan 6 (enam) point / hari, 6) Besarnya penghargaan untuk 1 (satu) point sebesar Rp.4.500,00 (Empat ribu lima ratus rupiah).

Ketentuan disiplin meliputi : 1) Setiap hari kerja, pegawai wajib meregistrasi kehadirannya pada *finger print* absensi dan mengisi daftar hadir pada subbagian masing-masing, 2) Kehadiran/kedatangan lebih dari jam 08.01 – jam 08.30 mendapatkan nilai 0 (nol) point, jam 08.31 – jam 09.00 dikurangi 1 (satu) point dan mendapatkan teguran dari atasan langsung, 3) Setiap pegawai yang tidak masuk kerja/kantor atau datang terlambat wajib memberitahukan kepada Atasan langsung masing-masing, 4) Bagi pegawai yang tidak masuk kerja/kantor tanpa izin yang sah atau yang datang terlambat atau pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, agar diberi teguran oleh atasan langsungnya, 5) Apabila dalam jangka waktu 1 (satu) bulan, seorang pegawai sudah 3 (tiga) kali diberi teguran oleh atasan langsungnya tetapi belum juga mengindahkan ketentuan jam kerja, maka atasan langsung tersebut supaya menjatuhkan hukuman disiplin teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan, 6) Sekiranya penjatuhan hukuman disiplin tersebut belum merubah kebiasaan pegawai tersebut melanggar ketentuan mengenai jam kerja yang ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dapat dijatuhkan jenis hukuman disiplin yang lebih berat, sesuai dengan berat ringannya pelanggaran disiplin yang dilakukannya dan pada akhirnya dapat dijatuhkan jenis hukuman disiplin yang paling berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, 7) Untuk setiap hari kerja diadakan pencatatan oleh atasan langsung terhadap semua pegawai yang masuk atau pulang kerja/kantor yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan tarif untuk unsur pimpinan sebesar Rp 4.500,-, pembantu pimpinan dan pelaksana sebesar Rp 4.000,- dan tenaga harian lepas sebesar Rp.3.000,-.

Pertanyaan yang mendasar dari adanya peraturan tersebut adalah apakah karyawan merasa puas dengan ketentuan yang ditetapkan fakultas atau tidak. Hal ini perlu untuk mendapat perhatian, karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Rita, 2002:7). Jika karyawan puas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh fakultas ekonomi UNSOED akan terwujud.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan administrasi setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 April 2009. Hal ini perlu sekali diketahui oleh pimpinan fakultas sehingga bisa menetapkan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan karyawan khususnya pegawai administrasi. Untuk itu penelitian ini penting untuk dilaksanakan dan didanai.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pemberdayaan SDM adalah kunci utama keberhasilan perguruan tinggi dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan. SDM yang dimaksud adalah unsur-unsur pengelola perguruan tinggi, yang terdiri dari pimpinan, dosen, tenaga penunjang akademik, serta pegawai administrasi (Tampubolon, 2001:89). Peningkatan mutu berkelanjutan adalah usaha yang dilakukan terus

menerus untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi dalam seluruh jasa kependidikan tinggi yang dihasilkannya. Usaha ini harus dilakukan karena kebutuhan pelanggan yang terus berubah sesuai dengan perkembangan jaman.

Salah satu pendorong (*drivers*) untuk mempertahankan sukses berkelanjutan dalam bisnis jasa adalah hubungan berdasarkan kepercayaan (*trust-based relationship*), (Berry, 1995). Tidak terkecuali dihadapi oleh industri jasa pendidikan. Sebagai penyaji jasa pendidikan, universitas pada umumnya dan fakultas pada khususnya, juga perlu membangun hubungan baik dengan karyawan dan terutama dengan pelanggannya (mahasiswa) berdasarkan kepercayaan.

Pelaksanaan manajemen pendidikan yang baik harus didukung oleh kualitas karyawannya yang padat karya. Kualitas karyawan yang baik dapat diperoleh apabila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik. Oleh karena itu Tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu unsur yang sangat penting dan menjadi perhatian pihak manajemen pendidikan di perguruan tinggi untuk membentuk *learning and growth organization*.

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen, masalah ini juga menjadi cukup menarik dan penting bagi individu, industri dan masyarakat. Hal itu terbukti dengan begitu banyaknya penelitian dan artikel yang membahas dan mengungkap tentang kepuasan kerja dengan variabel yang macamnya juga cukup banyak (Moh. As'ad, 2000:102).

Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan (Davis and Newstrom, 1990:129). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif dan perasaan senang karyawan dari pekerjaannya yang timbul karena satu sebab atau lebih, yaitu: isi kerja, lingkungan kerja, hasil dan akibat kerja (Anonim, 1994:88). Kepuasan kerja adalah respons umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan yang dilakukan (Rita, 2002:13). Kepuasan kerja, secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaan, sehingga kepuasan kerja menyangkut berbagai hal, seperti kognasi, emosi, dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan (Adam, 2002:72)

Kaplan (2000) mengemukakan bahwa perusahaan yang ingin mencapai tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi perlu memiliki pelanggan yang dilayani oleh pekerja yang terpuaskan oleh perusahaan. Pekerja yang puas merupakan pra-kondisi bagi meningkatnya produktivitas, daya tanggap mutu dan layanan pelanggan. Menurut Nestrom dan Davis (1993) kepuasan kerja sebagai wujud dari perasaan dan emosi karyawan atas pekerjaannya.

Herman (2007) mengemukakan bahwa :

*'Employee retention is most critical issue facing corporate leaders as a result of the shortage of skilled labor, economic growth and employee turnover. This site explores all aspects of the workforce stability issue in the face of unprecedented churning in the employment market with a focus on retaining your employees'.*

Definisi dan batasan kepuasan kerja sulit diseragam karena begitu banyaknya ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, tetapi sebenarnya tidak terdapat perbedaan prinsip. Batasan sederhana mengenai kepuasan kerja adalah "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" (Moh. As'ad, 2000:104).

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai, dan dapat juga mengacu pada sikap yang umum terjadi di dalam suatu kelompok. Kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh dan dapat juga mengacu pada bagian pekerjaan seseorang (Davis and Newstrom, 1990:129-130).

Kepuasan kerja dan kepuasan hidup saling mempengaruhi. Karena kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup, maka lingkungan seseorang diluar pekerjaan dapat mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan (kepuasan kerja). Dan karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, maka kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan hidup (Davis and Newstrom, 1990:129-130).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan proses pemilihan pegawai dan kesesuaian kerja dengan intelegensi, ketrampilan, kebutuhan, kepentingan, harapan dan kepribadian, maka untuk menempatkan "orang tepat" sangat diperlukan (Panji dan Ninik, 1990:43-45).

Secara teoritis dan empiris, ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor-faktor motivasi (H.A. Husainie, 2002:92-102), motivasi kerja, program pelatihan, persepsi tentang pengembangan karir (Adji, 2003:165-188), *locus of control*, tipe (pola) perilaku, pemenuhan harapan penggajian (Rita, 2002:6-31) dan kepemimpinan (Kabul, 2002:34-52).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
Kepuasan kerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 April 2009 berada dalam interval puas.

### III. METODE PENELITIAN

1. **Ruang lingkup** : ilmu Ekonomi manajemen SDM dengan penekanan pada kualitas SDM
2. **Rancangan Penelitian** : *applied research*.
3. **Lokasi Penelitian** : Fakultas Ekonomi UNSOED Purwokerto
4. **Variabel Penelitian** : tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi
5. **Sumber Data** : Data primer dan data sekunder

6. **Metode Penentuan Sampel** :

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive disproportionate stratified random sampling*. Jumlah seluruh pegawai administrasi fakultas Ekonomi UNSOED adalah 108 orang, terdiri dari 72 orang yang berstatus PNS dan 36 orang bukan PNS, yang terbagi dalam 8 bagian. Kemudian dari masing-masing bagian husus untuk pegawai yang berstatus PNS diambil 50 persen pegawai sebagai responden. Khusus untuk Subag Kemahasiswaan, Pusat Informasi Ilmiah, Program S1 Non Reguler dan Program D3 karena jumlah karyawannya sedikit maka diambil semua sehingga jumlah responden pegawai administrasi Fakultas Ekonomi sebanyak 49 orang.

7. **Metode Pengumpulan Data** : Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala Likert 1-5.

#### 11. **Metode analisis**

##### a. **Definisi Operasional Variabel**

Kepuasan kerja pegawai adalah sikap umum seorang pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan bahwa jika seseorang dengan kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator adalah tanggapan karyawan tentang aspek-aspek dalam pekerjaannya serta ketentuan-ketentuan pada penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009. Aspek yang dinilai adalah:

- 1) Penilaian kinerja yang ditetapkan Fakultas
- 2) Penghargaan pimpinan atas usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahan
- 3) Perhatian pimpinan terhadap saran-saran yang diberikan pegawai administrasi
- 4) Kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan
- 5) Kepuasan terhadap bagian tempat kerjanya
- 6) Kepuasan terhadap variasi pekerjaan yang dilakukan
- 7) Kepuasan tentang wewenang yang diberikan Fakultas terhadap pegawai
- 8) Kesempatan memperoleh delegasi tugas dari pimpinan.
- 9) Kebebasan memilih metode kerja sendiri
- 10) Kesempatan menggunakan kemampuan yang dimilikinya
- 11) Kesempatan untuk memperoleh promosi
- 12) Pengaturan jam kerja yang diterapkan per 16 April 2009
- 13) Cara registrasi kehadiran pada *finger print* absensi dan mengisi daftar hadir pada sub bagian masing-masing
- 14) Struktur organisasi yang ada
- 15) Sistem pengawasan yang diterapkan
- 16) Ketentuan penilaian kinerja yang diterapkan per 16 April 2009
- 17) Ketentuan disiplin yang diterapkan per 16 April 2009
- 18) Pengawasan yang sudah dilakukan
- 19) Keterlibatan atasan dalam membantu pelaksanaan tugas bawahan
- 20) Sistem penggajian yang diterapkan
- 21) Jumlah gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup
- 22) Kesempatan untuk memperoleh tambahan pendapatan
- 23) Tarif yang ditentukan untuk aturan kinerja per 16 April 2009
- 24) Tunjangan yang diterima karyawan
- 25) Fasilitas yang diterima karyawan
- 26) Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan
- 27) Tata letak ruangan pendukung pekerjaan
- 28) Rasa aman dari pemecatan
- 29) Kenyamanan dalam bekerja
- 30) Status yang diterima dari masyarakat
- 31) Status yang diterima sesuai dengan harapan.

**b. Pengujian Instrumen Penelitian : menggunakan analisis validitas dan**

- 1) Analisis Validitas menggunakan validitas Internal dengan cara Analisis Butir, dengan rumus korelasi Spearman (Suliyanto, 2005:42). Uji validitas terhadap instrumen penelitian dapat dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 15.0 *for windows*.
- 2) Analisis Reliabilitas : digunakan Reliabilitas Internal dengan rumus *Alpha Cronbach* (Suliyanto, 2005:44). Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dapat dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 15.0 *for windows*.

**c. Analisis Data**

Analisi data kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi UNSOED dengan membuat skala interval yang dinyatakan dengan rumus (Simamora, 2002): Skala Interval =  $(m-n)/b$

Keterangan :

m = Skor tertinggi yang mungkin terjadi

n = Skor terendah yang mungkin terjadi

b = Jumlah skala penilaian yang ingin dibentuk

Skala interval untuk menilai kepuasan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi adalah terdiri dari 5 interval dengan kategori penilaian adalah sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.

a) Interval skala untuk setiap pegawai adalah :

$$I_{kj \text{ min}} = 1 \times 31 \times 1 = 31$$

$$I_{kj \text{ max}} = 1 \times 31 \times 5 = 155$$

$$\text{Interval skala} = \frac{155 - 31}{5} = 24,8$$

Keterangan :

1 adalah satu orang pegawai

31 adalah jumlah pernyataan dalam kuesioner

1 & 5 adalah skor minimal dan skor maksimal pernyataan kuesioner

Setelah nilai interval diketahui, kmd dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak penilaian setiap pegawai. Adapun rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

$$31 - 55,8 = \text{sangat tidak puas}$$

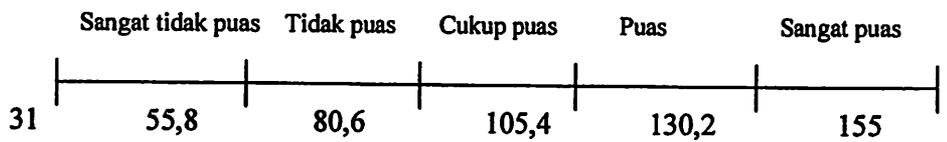
$$> 55,8 - 80,6 = \text{tidak puas}$$

$$> 80,6 - 105,4 = \text{cukup puas}$$

$$> 105,4 - 130,2 = \text{puas}$$

> 130,2 – 155 = sangat puas

Rentang skala di atas dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



b) Interval skala untuk seluruh pegawai adalah:

$I_{kj \text{ min}} = 49 \times 31 \times 1 = 1519$

$I_{kj \text{ max}} = 49 \times 31 \times 5 = 7595$

$\text{Interval skala} = \frac{7.595 - 1.519}{5} = 1.215,2$

Setelah nilai interval untuk seluruh pegawai diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak penilaian seluruh pegawai. Adapun rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

$1.519 - 2.734,2 = \text{sangat tidak puas}$

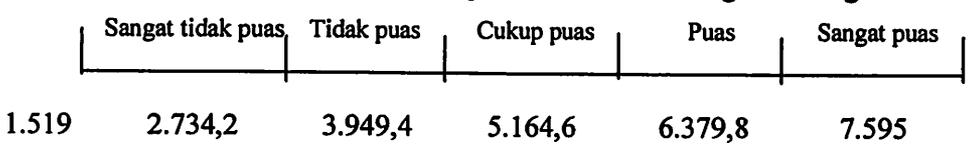
$> 2.734,2 - 3.949,4 = \text{tidak puas}$

$> 3.949,4 - 5.164,6 = \text{cukup puas}$

$> 5.164,6 - 6.379,8 = \text{puas}$

$> 6.379,8 - 7.595 = \text{sangat puas}$

Rentang skala di atas dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



**2. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

Hipotesis diterima jika Skala interval untuk menilai kepuasan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi berada pada interval puas yaitu lebih dari 5.164,6 sampai dengan 6.379,8.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

Untuk mendapatkan hasil data yang baik, pada awal penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 orang responden untuk mengukur validitas dan

reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan Validitas Internal dengan cara Analisis Butir, dengan rumus korelasi *Spearman*. Setelah diadakan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 15.0 for windows, diperoleh hasil pengujian validitas seperti tampak pada tabel 1. Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan adalah valid karena nilai signifikansi semua butir pernyataan lebih kecil daripada alpha 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian dilakukan dengan Reliabilitas Internal, dengan rumus *Alpha Cronbach*. Setelah diadakan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS versi 15.0 for windows, diperoleh hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 2. Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa Nilai alpha 0,755 > 0,377 (dari tabel Rho Spearman,  $df (\alpha, n-2)$ ), artinya semua butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Butir Pertanyaan	Correlation Coefficient	Sig.(1-tailed)	Keputusan (Alpha = 0,05)
1	0,775	0,000	Valid
2	0,746	0,000	Valid
3	0,492	0,000	Valid
4	0,676	0,000	Valid
5	0,657	0,000	Valid
6	0,751	0,000	Valid
7	0,796	0,000	Valid
8	0,547	0,001	Valid
9	0,479	0,004	Valid
10	0,532	0,001	Valid
11	0,602	0,000	Valid
12	0,449	0,006	Valid
13	0,821	0,000	Valid
14	0,679	0,000	Valid
15	0,849	0,000	Valid
16	0,751	0,000	Valid
17	0,601	0,000	Valid
18	0,551	0,001	Valid
19	0,705	0,000	Valid
20	0,780	0,000	Valid
21	0,376	0,020	Valid
22	0,528	0,001	Valid
23	0,645	0,000	Valid
24	0,763	0,000	Valid
25	0,697	0,000	Valid
26	0,536	0,001	Valid

27	0,600	0,000	Valid
28	0,614	0,000	Valid
29	0,520	0,002	Valid
30	0,454	0,006	Valid
31	0,648	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	31

### 3. Pengujian Hipotesis

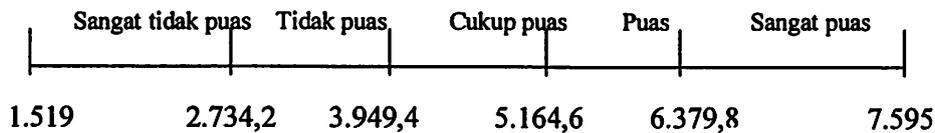
Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 April 2009 berada dalam interval puas. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan membuat skala interval kepuasan.

Tingkat kepuasan pegawai dilihat dari skor jawaban responden terhadap 31 butir pertanyaan yang diajukan. Tabel 3 menunjukkan tingkat kepuasan pegawai administrasi Fakultas ekonomi UNSOED.

Tabel 3. Tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009

Tingkat kepuasan	Jumlah	Persentase (%)
Sangat tidak puas	1	2,04
Tidak puas	3	6,12
Cukup puas	9	18,37
Puas	32	65,31
Sangat puas	4	8,16
Jumlah	49	100

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 49 responden hanya satu orang atau 2,04 persen yang mengatakan sangat tidak puas, 3 orang atau 6,12 persen menyatakan tidak puas, 9 orang atau 18,37 persen menyatakan cukup puas, sebanyak 32 orang atau 65,31 persen menyatakan puas, 4 orang atau 8,16 persen menyatakan sangat puas. Rentang skala untuk menilai kepuasan seluruh pegawai administrasi Fakultas ekonomi digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Dari perhitungan diketahui bahwa jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009 sebesar 5.444. Nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan skor jawaban setiap individu. Nilai kepuasan seluruh pegawai terletak pada rentang 5.164,6 sampai 6.379,8 yang berarti pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009 berada dalam kondisi “puas”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai administrasi merasa puas bekerja di Fakultas Ekonomi. Indrajit (2006) menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan adalah suatu akumulasi berbagai jenis kepuasan yang diharapkan oleh karyawan seperti penggajian, suasana kerja, kesempatan berkembang, hubungan kerja dan sebagainya. Kepuasan karyawan merupakan salah satu sebab terjadinya peningkatan motivasi karyawan. Dari hasil pengujian tersebut maka hipotesis diterima.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### a. Kesimpulan

Dari perhitungan skala interval kepuasan diketahui bahwa jumlah nilai jawaban seluruh responden untuk tingkat kepuasan kerja pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009 sebesar 5.444. Nilai ini terletak pada rentang skala 5.164,6 sampai 6.379,8 yang berarti pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 april 2009 berada dalam kondisi “puas”. Dari hasil pengujian tersebut maka hipotesis diterima.

##### b. Implikasi

Dengan terbuktinya tingkat kepuasan pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto setelah diberlakukannya penilaian kinerja dan penetapan jam kerja per 16 April 2009 berada dalam interval puas maka pimpinan Fakultas hendaknya dapat mempertahankan keadaan yang terjadi sekarang dan mengadakan perbaikan-perbaikan sehingga dapat meningkatkan pada interval sangat puas. Kepuasan pegawai dapat berubah sewaktu-waktu, oleh karena itu pimpinan Fakultas harus senantiasa mengikuti setiap perkembangan pemenuhan kepuasan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1994. *Kamus Istilah Manajemen*, Seri Umum No. 13. Jakarta:PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Berry, Leonard L. 1995. *Relationship Marketing of Service, Growing Interest, Emerging Perspective. Journal of Academy Marketing Science*. Vol.23. No.4. p.236-245
- Adam I. Indrawijaya. 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung:Sinar Baru Algensindo.
- Adji Suratman. "Studi Korelasional antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan dan Persepsi tentang Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Survei di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari". *Ventura*, Vol. 6 No. 2, Agustus 2003:hal. 165-188. Surabaya:PPPM STIE Perbanas.
- Davis, Keith and John W. Newstrom.1990. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua. Jakarta:Erlangga.
- Herman, Roger. 2007. *Employee Retention: Vital Strategy*. (<http://www.Hermangroup.com>)
- H.A. Husainie Syaharani. 2002. "Faktor-Faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan". *Majalah Ekonomi, Tahun XII No. 2, Agustus 2002:hal. 92-102*. Surabaya:FE Universitas Airlangga.
- Kaplan, Robert. S dan Norton, David P. 2000. *Menerapkan Strategi Menjadi Aksi : Balanced Scorecard*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Kabul Wahyu Utomo. 2002. "Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja, dan Perilaku Organizational (Penelitian Empiris pada Kabupaten Kebumen)". *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Mei 2002:hal 34-52. Surabaya:ISEI.
- Moh. As'ad. 2000. *Psikologi Industri:Seri Ilmu SDM*, Edisi Keempat. Yogyakarta:Liberty.
- Panji Anorogo dan Ninik Widiyanti. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta:Rineka Cipta.
- Rita Johan. 2002. "Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan". *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.01 / Th.I / Maret 2002:hal. 6-31. Jakarta: BPK Penabur.
- Suliyanto. 2005a. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.