

HUBUNGAN PENGENDALIAN KEPERIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT CANITECH SEMESTA COMPUTINDO

Winardi

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Diterima 9 Juni 2007, Disetujui 31 Agustus 2007

Abstract : *The employee's satisfaction is an important factor to raise the level of productivity. The influencing factors are The External Factor and The Internal Factor. A Program designed for improving employee satisfaction, must be capable of reducing every grievance, later giving solution to a problem. By maintaining the high level of satisfaction, this organization can concern on the controlling an employee's behavior and attitude and the fulfilling the expected compensation. This research used a compensation approach to describe how the variable of the individual characteristics works on the employee's satisfaction. The selected samples were 50 employees randomly. The kind of variable are nominal and ratio, so that it used the linear regression. To evaluate the influencing factor, this result shows, that the controlling the individual characteristics can influence employee's satisfaction significantly. There is a strong and positive relationship between the fulfilling an expectation and an employee's satisfaction. The fulfilling an expectation can make a rigid fluctuation against the individual characteristics. It is based on the correlations coefficient.*

Keywords : *The Individual Characteristics, The Fulfilling an Expectation, The Pattern of Behavior, an Employee's Behavior and Attitude*

PENDAHULUAN

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. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara – negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini adalah pada PT Canitech Semesta Computindo. Faktor ekstrinsik menyangkut hal – hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Secara teoritis, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku *locus of controll*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

PERUMUSAN MASALAH

Penelitian ini dibatasi pada hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, serta pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Canitech Semesta Computindo.

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- Apakah terdapat hubungan antara pengendalian kepribadian dengan kepuasan kerja karyawan?
- Apakah terdapat hubungan antara tipe perilaku dengan kepuasan kerja karyawan?
- Apakah terdapat hubungan antara harapan pemenuhan penggajian dengan kepuasan kerja karyawan?
- Apakah terdapat hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian secara bersama – sama dengan kepuasan kerja karyawan?

KERANGKA PEMIKIRAN

Hubungan Antara Pengendalian Kepribadian Dengan Kepuasan Kerja

Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respons terhadap faktor – faktor internal dan eksternal yang ada dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Aktivitas individu sebagai respons terhadap faktor – faktor internal dan eksternal tersebut di kontrol oleh pengendalian kepribadian.

Hubungan Antara Tipe Perilaku Dengan Kepuasan Kerja

Tipe perilaku ini dibedakan atas 2 tipe, yaitu perilaku A dan tipe perilaku B. Tipe perilaku A di gambarkan sebagai seorang karyawan yang secara kontinu berjuang untuk mendapatkan terlalu banyak dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dalam waktu yang terlalu sedikit ataupun dengan melewati terlalu banyak hambatan pada saat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan karyawan yang memiliki tipe perilaku B adalah mereka yang tidak memiliki karakteristik seperti yang terlihat pada tipe perilaku A. Orang yang memiliki tipe perilaku B tidak mudah terkena stres, lebih mudah dalam menjalani kehidupannya, memiliki ketenangan dan tidak tergesa – gesa dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian seorang karyawan yang tidak memiliki tipe perilaku B tidak rentan terhadap gangguan koroner, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih memberikan kepuasan dalam bekerja.

Hubungan Antara Pemenuhan Harapan Penggajian Dengan Kepuasan Kerja

Manusia bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja adalah respons umum karyawan berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan, baik didasarkan atas imbalan material maupun psikologis.

Hubungan Antara Pengendalian Kepribadian, Tipe Perilaku, dan Pemenuhan Harapan Penggajian Secara Bersama – Sama Dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan studi kepustakaan dan secara penalaran logis telah diungkapkan bahwa pengendalian kepribadian, tipe perilaku dan pemenuhan hubungan penggajian secara sendiri – sendiri mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Seandainya hubungan antara ketiga variabel tersebut linear, maka berdasarkan penalaran yang logis pula ketiga variabel bebas tersebut secara bersama – sama mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

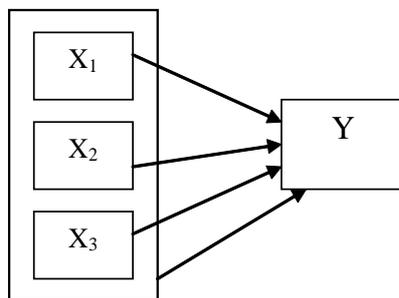
1. Terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian karyawan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan perkataan lain, makin kuat pengaruh faktor internal seorang karyawan, maka makin puas karyawan dalam bekerja.
2. Terdapat hubungan positif antara tipe perilaku karyawan (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan perkataan lain makin kuat tipe perilaku B yang dimiliki karyawan makin puas karyawan dalam bekerja.
3. Terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan perkataan lain makin sesuai penggajian dengan harapan karyawan makin puas karyawan dalam bekerja.
4. Terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2), dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) karyawan secara bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan perkataan lain, makin internal pengendalian kepribadian, makin kuat tipe perilaku B dan makin sesuai penggajian dengan harapan karyawan secara bersama – sama, makin puas karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, serta pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu menggunakan metode survei, analisis varians untuk uji signifikansi dan linearitas regresi, uji signifikansi koefisien korelasi dengan pendekatan korelasional, dan uji koefisien determinasi. Variabel yang ingin di ukur seperti terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1 : Variabel-Variabel yang Diukur

Keterangan :

X_1 = Pengendalian Kepribadian karyawan.

X_2 = Tipe perilaku karyawan.

X_3 = Pemenuhan harapan penggajian.

Y = Kepuasan kerja karyawan.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang mengukur kepuasan kerja, pengendalian kepribadian, tipe perilaku dan pemenuhan harapan penggajian. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi butir dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Selanjutnya dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 10 yaitu dengan teknik uji signifikansi regresi sederhana dan ganda untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak signifikan.

Lalu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana, parsial dan ganda untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk mencari seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dicari koefisien determinasinya.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y diukur melalui koefisien korelasi yang dilambangkan dengan "r".

Rumus koefisien korelasi yang digunakan yaitu :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

N = Ukuran Sampel

X = Variabel Independen (Pengendalian Kepribadian, Tipe Perilaku, Pemenuhan Harapan Penggajian)

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

Sumber : Supranto, 2001, 152

Dimana pada hakekatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Apabila:

- Nilai r mendekati 1, berarti korelasi sangat kuat dan positif (positif artinya bila nilai variabel independen meningkat, maka variabel dependen akan meningkat pula dan sebaliknya).
- Nilai r mendekati -1, berarti korelasi sangat kuat dan negative (negatif artinya bila nilai variabel independen meningkat maka variabel dependen menurun dan sebaliknya).
- Nilai r mendekati 0, berarti korelasi sangat lemah atau dapat dikatakan tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hubungan positif menunjukkan perubahan salah satu variabel diikuti perubahan variabel lain secara teratur dengan arah atau gerak yang sama. Hubungan negatif menunjukkan perubahan salah satu variabel diikuti perubahan variabel lain secara teratur, kearah berlawanan.

Sedangkan nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variasi (naik turunnya) Y, menggunakan *coefficient of determination* atau koefisien determinasi atau koefisien penentu (KD), biasanya dinyatakan dalam persentase.

Rumus Koefisien determinasi yaitu :

$$KD = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots \text{Sumber : Supranto, 2001, 148}$$

2. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi merupakan analisis mengenai pengaruh antar variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas / variabel yang bersifat menerangkan) dan variabel dependen (variabel tidak bebas / bergantung kepada variabel independen / variabel yang bersifat diterangkan). Sehingga dari hubungan yang diperoleh, dapat digunakan untuk menaksir / mengestimasi variabel dependen melalui variabel independen yang diketahui.

Analisis regresi secara garis besar dibagi menjadi dua :

a. Analisis regresi sederhana

Variabel yang digunakan terdiri dari : satu variabel dependen dan satu variabel independen. Regresi sederhana dapat berbentuk regresi linier atau non linier.

b. Analisis regresi berganda

Variabel yang digunakan terdiri dari : satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independent. Regresi berganda dapat berupa regresi linier atau non linier.

Model regresi linier sederhana :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Model regresi linier berganda :

$$Y = b_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan :

X = Nilai variabel dependen

Y = Nilai variabel independen

a = Nilai Intercept (Constanta)

b = Koefisien regresi / slope

Sumber : (Supranto : 2001, 158)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi dalam menyatakan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Pengertian uji hipotesis adalah suatu prosedur yang memungkinkan untuk mengambil keputusan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Prosedur Pengujian Hipotesis :

- 1) $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P > 0$ (ada hubungan positif antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P < 0$ (ada hubungan negatif antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P \neq 0$ (ada hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
- 2) Tentukan nilai taraf nyata (*level of significant*)
- 3) Tentukan Statistik uji

$$t \text{ hitung} = r \cdot \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

- 4) Tentukan Kriteria Uji

$$t \text{ tabel} = t_{\alpha/2} ; (n - k)$$

Cari dari table t dengan df (degree of freedom = $n - 2$)

- 5) Kesimpulan

Kalau $t \text{ hitung} < -$ atau $t \text{ hitung} > = H_0$ ditolak

Kalau $- d'' t \text{ hitung} d'' = H_0$ diterima

Sumber : Supranto : 2001,185

ANALISIS DATA

Data yang diperoleh dari hasil koefisien kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 10 yaitu dengan teknik uji signifikansi regresi sederhana dan ganda untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak signifikan.

Lalu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana, parsial dan ganda untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, serta untuk mencari seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dicari koefisien determinasinya. Proses pengujian hipotesis yang digunakan yaitu :

Prosedur Pengujian Hipotesis

1. $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P > 0$ (ada hubungan positif antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P < 0$ (ada hubungan negatif antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
 $H_a : P \neq 0$ (ada hubungan antara pengendalian kepribadian, tipe perilaku, pemenuhan harapan penggajian dengan kepuasan kerja)
2. Tentukan nilai taraf nyata (*level of significant*)
3. Tentukan Statistik uji
 $t \text{ hitung} = r$.
4. Tentukan Kriteria Uji
 $t \text{ tabel} = ; (n - k)$
 Cari dari table t dengan df (*degree of freedom* = $n - 2$)
5. Kesimpulan
 Kalau $t \text{ hitung} < -$ atau $t \text{ hitung} > = H_0$ ditolak
 Kalau $- d'' t \text{ hitung} d'' = H_0$ diterima
 Sumber : Supranto : 2001, 185

Untuk mengetahui peranan pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2), serta pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan PT Canitech Semesta Computindo dapat dianalisa dengan melihat hubungan tersebut dengan menggunakan analisa statistik.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Pengendalian Kepribadian (X_1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hipotesis pertama menyatakan terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian karyawan (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan dengan model persamaan regresi, yaitu :

$$Y = 38,725 + 2,368X_1$$

Pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi sebagai berikut :

TABEL 1 : ANALISIS VARIANS UNTUK UJI SIGNIFIKAN DAN LINEARITAS REGRESI
 $Y = 38,725 + 2,368 X_1$

Sumber Varians	JK	db	RK	F ₀	F ₁	
					0.05	0.01
Total	1705319	50				
Regresi (a)	1680454.298	1				
Regresi (b/a)	10157.405	1	10157.405	56.632	3.96	6.95
Sisa	14707.298	48	179.357			
Tuna Cocok	3595.067	19	189.214	1.073	1.75	2.21
Galat	11112.231	29	176.385			

Keterangan :

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 56,632 > F_1 = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 1,073 < F_1 = 1,75$) pada $\alpha = 0,05$

JK : Jumlah Kuadrat

RK : Rata – rata Kuadrat

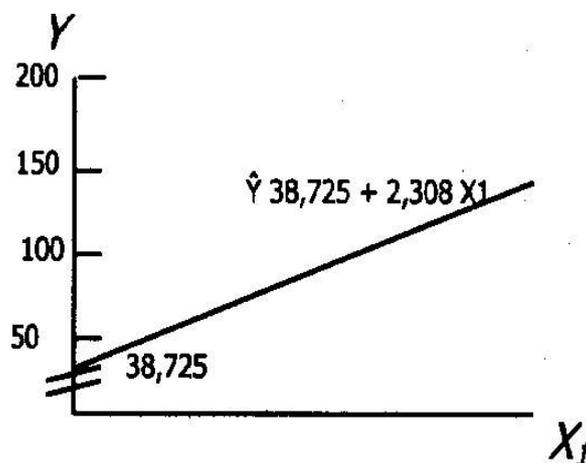
F_0 : F observasi atau F hitung

F_1 : F tabel

db : derajat besar

Berdasarkan uji signifikansi dan uji linearitas regresi tersebut di atas, diperoleh kesimpulan bahwa persamaan regresi $Y = 38,725 + 2,368 X_1$, sangat signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap skor pengendalian kepribadian (X_1) akan mengakibatkan kenaikan 2,368 skor estimasi kepuasan kerja pada konstanta 38,725.

Visual grafik dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 : Grafik hubungan antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) melalui garis regresi $Y = 38,725 + 2,368 X_1$.

Kekuatan hubungan antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) dinyatakan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,639$. Uji signifikansi koefisien korelasi tercantum dalam tabel berikut :

TABEL 2 : UJI SIGNIFIKAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA PENGENDALIAN KEPERIBADIAN (X_1) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hit} (t_0)	t_{tabel}	
			5%	1%
50	0.639	7.523	1.99	2.64
Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_0 = 7.523 > t_1 = 2.64$)				

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,639 adalah sangat signifikan. Maka terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), yaitu semakin tinggi skor kontrol internal (X_1) dengan kepuasan pengendalian kepribadian (semakin ke arah internal), semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,639^2 = 0,408$ atau 40,8%. Koefisien determinasi antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 40,8% berarti bahwa 40,8% variasi kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh pengendalian kepribadian (X_1).

Dengan mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2), koefisien korelasi parsial antara pengendalian kepribadian (X_1) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y12} = 0,6073$. Dengan mengontrol pengaruh pemenuhan harapan penggajian (X_3), koefisien korelasi parsial antara pengendalian kepribadian (X_1) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y13} = 0,4052$. Dengan mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) sekaligus, koefisien korelasi parsial antara pengendalian kepribadian (X_1) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y23} = 0,3892$.

Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dengan mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3), baik sendiri – sendiri maupun sekaligus dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3 : UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI PARSIAL ANTARA PENGENDALIAN KEPRIKIBADIAN (X_1) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y) DENGAN MENGONTROL TIPE PERILAKU (X_2) DAN PEMENUHAN HARAPAN PENGGAJIAN (X_3)

Koefisien korelasi parsial	t_{obs}	t_{tabel}	
		0,05	0,01
$r_{y12} = 0,6073$	6,880~	1,99	2,64
$r_{y13} = 0,4052$	3,989~	1,99	2,64
$r_{y23} = 0,3892$	3,779~	1,99	2,64

Keterangan :

Sangat signifikan ($t_0 = 6,880 > t_1 = 2,64$)

Sangat signifikan ($t_0 = 3,989 > t_2 = 2,64$)

Sangat signifikan ($t_0 = 3,779 > t_3 = 2,64$)

Berdasarkan uji signifikan tersebut disimpulkan bahwa :

- 1) Dengan mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2) tetap terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y).
- 2) Dengan mengontrol pemenuhan harapan penggajian (X_3) tetap terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), dan
- 3) Dengan sekaligus mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) tetap terdapat hubungan antara pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y).

Hubungan antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y)

Hipotesis kedua menyatakan terdapat hubungan positif antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja (Y). Hubungan antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 37,856 + 3,276X_2$.

Pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut tercantum dalam tabel berikut :

TABEL 4 : ANALISIS VARIANS UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS REGRESI

$$Y = 37,856 + 3,276X_2$$

Sumber Varians	JK	db	RK	F0	F1	
					0.05	0.01
Total	1705319	50				
Regresi (a)	1680454.298	1				
Regresi (b/a)	10157.405	1	5480	28.904	3.96	6.95
Sisa	14707.298	48	224.2			
Tuna Cocok	3595.067	19	188.987	0.825	1.96	2.58
Galat	11112.231	72	229.091			

Keterangan :

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 28,904 > F_1 = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 0,825 < F_1 = 1,96$) pada $\alpha = 0,05$

JK : Jumlah Kuadrat

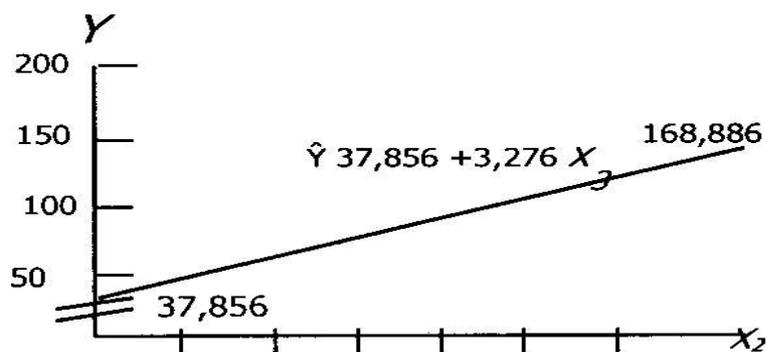
RK : Rata – rata Kuadrat

F_0 : F observasi atau F hitung

F_1 : F tabel

db : derajat besar

Berdasarkan uji signifikansi koefisien dan uji linearitas regresi tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 37,856 + 3,276 X_2$ sangat signifikan dan linear. Dalam batas – batas rentang nilai data yang diperoleh, dinyatakan bahwa setiap kenaikan skor tipe perilaku (X_2) akan menyebabkan kenaikan 3,276 skor kepuasan kerja (Y) pada konstanta 37,856 sebagai terlihat pada grafik berikut :



Gambar 2 : Grafik hubungan antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) melalui garis regresi $Y = 37,856 + 3,276 X_2$.

Kekuatan hubungan antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{Y2} = 0,511$.

Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut :

TABEL 5 : UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI ANTARA TIPE PERILAKU (X₂) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi (ry)	t _{hit} (t ₀)	t _{tabel}	
			5%	1%
50	0.511	5.383	1.99	2.64
Koefisien korelasi sangat signifikan (t ₀ = 5.383 > t ₁ = 2.64)				

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara tipe perilaku (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,511 adalah signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara tipe perilaku (X₂) dengan kepuasan kerja (Y), atau dengan kata lain semakin tinggi (semakin ke arah tipe perilaku B skor tipe perilaku (X₂)), maka kepuasan kerja (Y) juga makin tinggi. Koefisien determinasi adalah $R^2 = 0,511^2 = 0,261$ atau 26,1%. Koefisien determinasi antara tipe perilaku (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 26,1 % berarti bahwa 26,1% variasi kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh tipe perilaku (X₂).

Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X₁), koefisien korelasi parsial antara tipe perilaku (X₂) dan kepuasan kerja (Y) mejadi $r_{y21} = 0,4593$. Dengan mengontrol pengaruh pemenuhan harapan penggajian (X₃), koefisien korelasi parsial antara tipe perilaku (X₂) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y23} = 0,4692$. Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X₁) dan pemenuhan harapan penggajian (X₃) sekaligus, koefisien korelasi parsial antara tipe perilaku (X₂) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y13} = 0,4564$. Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X₁) dan pemenuhan harapan penggajian (X₃), baik secara sendiri – sendiri maupun sekaligus dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 6 : UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI PARALEL ANTARA TIPE PERILAKU (X₂) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y) DENGAN MENGONTROL PENGENDALIAN KEPERIBADIAN (X₁) DAN PEMENUHAN HARAPAN PENGGAJIAN (X₃)

Koefisien korelasi parsial	t _{obs}	t _{tabel}	
		0,05	0,01
$r_{y12} = 0,4593$	4,654~	1,99	2,64
$r_{y13} = 0,4692$	4,752~	1,99	2,64
$r_{y123} = 0,4565$	4,588~	1,99	2,64

Keterangan :

Sangat signifikan (t₀ = 4,654 > t₁ = 2,64) Sangat signifikan (t₀ = 4,752 > t₂ = 2,64) Sangat signifikan (t₀ = 4.588 > t₃ = 2,64)

Berdasarkan uji signifikansi tersebut disimpulkan bahwa :

- 1) Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X₁) tetap terdapat hubungan positif antara tipe perilaku (X₂) dengan kepuasan kerja (Y).
- 2) Dengan mengontrol pemenuhan harapan penggajian (X₃) tetap terdapat hubungan positif antara tipe perilaku (X₂), dengan kepuasan kerja (Y).
- 3) Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X₁) dan pemenuhan harapan penggajian (X₃) sekaligus tetap terdapat hubungan positif antara tipe perilaku (X₂) dengan kepuasan kerja (Y).

Hubungan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Hubungan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 56,812 + 2,132 X_3$.

Uji Signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut tercantum dalam tabel berikut:

TABEL 7 : ANALISIS VARIANS UNTUK UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS REGRESI
 $Y = 56,812 + 2,132 X_3$.

Sumber Varians	JK	db	RK	F0	F1	
					0.05	0.01
Total	1705319	50				
Regresi (a)	1680454.298	1				
Regresi (b/a)	13428.98	1	13428.98	96.293	3.96	6.95
Sisa	11435.722	48	139.46			
Tuna Cocok Galat	3515.529	24	146.48	1.073	1.71	2.13
	7920.193	58	136.555			

Keterangan :

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 96,293 > F_1 = 6,95$) pada $\alpha = 0,01$

Regresi sangat signifikan ($F_0 = 1,073 < F_1 = 1,71$) pada $\alpha = 0,05$

JK : Jumlah Kuadrat

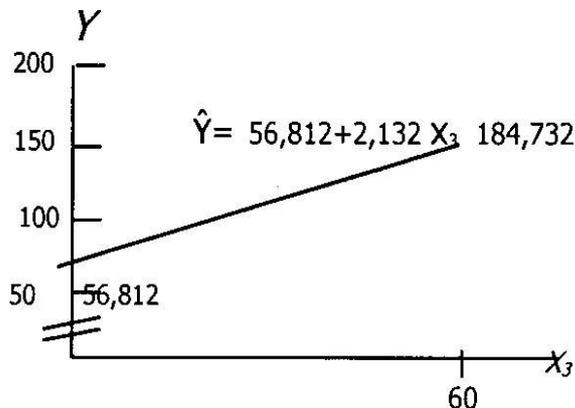
RK : Rata – rata Kuadrat

F_0 : F observasi atau F hitung

F_1 : F tabel

db : derajat besar

Berdasarkan uji signifikansi dan uji linearitas regresi tersebut di atas, diperoleh kesimpulan bahwa persamaan regresi $Y = 56,812 + 2,132X_3$ sangat signifikan dan linear. Dalam batas – batas rentang nilai data yang diperoleh, dinyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor pemenuhan harapan penggajian (X_3) akan mengakibatkan kenaikan 2,132 skor estimasi kepuasan kerja pada konstanta 56,812 seperti terlihat pada grafik berikut :



Gambar 3 : Grafik hubungan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) melalui garis regresi $Y = 56,812 + 2,132 X_3$.

Kekuatan hubungan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) dinyatakan oleh koefisien korelasi $r_{y3} = 0,735$. Uji signifikansi koefisien korelasi tersebut disajikan pada tabel berikut :

TABEL 8 : UJI SIGNIFIKAN KOEFISIEN KORELASI ANTARA PEMENUHAN HARAPAN PENGGAJIAN (X_3) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi (ry)	t_{hit} (t_0)	t_{tabel} (t_1)	
			5%	1%
50	0.735	9.816	1.99	2.64
Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_0 = 9.816 > t_1 = 2.64$)				

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,735 adalah sangat signifikan.

Koefisien determinasi adalah $R^2 = 0.735^2 = 0.540$ atau 54.0% dengan demikian terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y), atau 54,0% variasi kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh pemenuhan harapan penggajian (X_3).

Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X_1), koefisien korelasi parsial antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y3.1} = 0,5917$. Dengan mengontrol pengaruh tipe perilaku (X_2) didapat koefisien korelasi parsial antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y3.2} = 0,7176$. Dengan mengontrol pengaruh locus of control (X_1) dan tipe perilaku (X_2) sekaligus, koefisien korelasi parsial antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dan kepuasan kerja (Y) menjadi $r_{y12.3} = 0,5899$.

Pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial dengan mengontrol pengaruh locus of control (X_1) dan tipe perilaku (X_2), baik secara sendiri – sendiri maupun sekaligus dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 9 : UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI PARSIAL ANTARA PEMENUHAN HARAPAN PENGGAJIAN (X_3) DENGAN KEPUASAN KERJA (Y) DENGAN MENGONTROL PENGENDALIAN KEPERIBADIAN (X_1) DAN TIPE PERILAKU (X_2)

Koefisien korelasi parsial	t_{obs}	t_{tabel}	
		0,05	0,01
$r_{y12} = 0,5917$	6,606~	1,99	2,64
$r_{y13} = 0,7176$	9,273~	1,99	2,64
$r_{y123} = 0,5899$	6,534~	1,99	2,64

Keterangan :

Sangat signifikan ($t_0 = 6,606 > t_1 = 2,64$)

Sangat signifikan ($t_0 = 9,273 > t_1 = 2,64$)

Sangat signifikan ($t_0 = 6,534 > t_1 = 2,64$)

Berdasarkan uji signifikansi tersebut disimpulkan bahwa :

- 1) Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X_1) tetap terdapat hubungan positif antara pemenuhan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y).
- 2) Dengan mengontrol tipe perilaku (X_2) tetap terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).
- 3) Dengan mengontrol pengaruh pengendalian kepribadian (X_1) dan tipe perilaku (X_2) sekaligus tetap terdapat hubungan positif antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y).

Hubungan antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y)

Hipotesis keempat menyatakan terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3), secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = -21,340 + 1,052 X_1 + 1,909 X_2 + 1,430X_3$.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda tersebut tercantum dalam tabel berikut:

TABEL 10 : ANALISIS VARIANS UNTUK UJI SIGNIFIKANSI REGRESI GANDA
 $Y = -21,340 + 1,052 X_1 + 1,909X_2 + 1,430X_3$

Sumber Varians	JK	db	RK	F_0	F_1	
					0.05	0.01
Regresi	17298.098	3	5766.032	60.963	2.72	4.04
Sisa	7566.507	47	94.563			
Total	24864.701	50				

Regresi ganda sangat signifikan ($F_0 = 60.963 > F_1 = 4.04$)

Berdasarkan uji signifikansi tersebut disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = - 21,340 + 1.052 X_1 + 1,909 X_2 + 1,430X_3$ sangat signifikan. Ini berarti terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y).

Kekuatan hubungan antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y) ditunjukkan oleh korelasi sebesar $R_{y123} = 0,834$.

Uji signifikansi korelasi ganda tersebut tampak dalam tabel berikut :

TABEL 11 : UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI PENGENDALIAN KEPRIKIBADIAN (X_1), TIPE PERILAKU (X_2), PEMENUHAN HARAPAN PENGGAJIAN (X_3), DENGAN KEPUASAN KERJA (Y)

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi ($r_{y.123}$)	t_{hit} (f_0)	t_{tabel} (t_1)	
			5%	1%
			50	0.834
Koefisien korelasi sangat signifikan ($f_0 = 60.963 > f_1 = 4.04$)				

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja (Y) dengan koefisien korelasi ganda $R_{y_{123}} = 0,834$.

Koefisien determinasi $R^2 = 0,834^2 = 0,696$. Ini berarti bahwa 69,6% varians kepuasan kerja (Y) y_{123} dapat ditentukan atau dijelaskan oleh pengendalian kepribadian (X_1), tipe perilaku (X_2) dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama. Sebagaimana diketahui bahwa koefisien korelasi pengendalian kepribadian (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r_{y_1} = 0,639$, koefisien korelasi antara tipe perilaku (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r_{y_2} = 0,511$, dan koefisien korelasi antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar $r_{y_3} = 0,735$.

Besarnya koefisien korelasi dengan faktor – faktor lain dikontrol dapat dilihat dalam tabel berikut :

TABEL 12 : PERINGKAT KEKUATAN HUBUNGAN ANTARA VARIABEL Y DAN X_1 DENGAN MENGONTROL X_2 DAN X_3 ; ANTARA VARIABEL Y DAN X_2 DENGAN MENGONTROL X_1 DAN X_3 ; SERTA ANTARA VARIABEL Y DAN X_3 DENGAN MENGONTROL X_1 DAN X_2

Jumlah Observasi (n)	Koefisien Korelasi	Peringkat
50	$R_{y_{123}} = 0.3892$	Ketiga
50	$R_{y_{2.13}} = 0.4564$	Kedua
50	$R_{y_{3.12}} = 0.5899$	Pertama

Dari tabel tersebut di atas disimpulkan bahwa peringkat kekuatan hubungan antara masing – masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah :

- Peringkat pertama variabel pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan $r_{y_{3.12}} = 0,5899$.
- Peringkat kedua adalah variabel tipe perilaku (X_2) dengan $r_{y_{2.13}} = 0,4564$.
- Peringkat ketiga adalah variabel pengendalian kepribadian (X_1) dengan $r_{y_{123}} = 0,3892$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat hubungan positif antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengendalian kepribadian internal (X_1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya makin internal pengendalian kepribadian karyawan maka akan makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara tipe perilaku B (X_2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya makin kuat tipe perilaku B karyawan maka akan makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pemenuhan harapan penggajian (X_3) dengan Kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya makin sesuai pemenuhan harapan penggajian maka akan makin tinggi kepuasan kerja karyawan.
4. Keempat, terdapat hubungan antara pengendalian kepribadian internal (X_1) tipe

perilaku B (X_2), dan pemenuhan harapan penggajian (X_3) secara bersama – sama dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya makin internal pengendalian kepribadian, makin kuat tipe perilaku B dan makin sesuai pemenuhan harapan penggajian secara bersama – sama akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arep, Ishak Tanjung, Hendri, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, PT Gramedia (Grasindo), 2003
- Atkinson, Rita L, Richard C. Atkinson, Edward E. Smith, Daryl J. BEM, & Susan Nolen-Hoeksema, Hilgard's, **Introduction to Psychology**, USA : Harcourt Brace College Publishers, 2005
- Baron, Robert A, & Byrne, Dunn, **Social Psychology : Understanding Human Interaction**, Massachussets : Allyn & Bacon, 2004
- Handoko, T.Hani, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE, 2001
- Hasibuan, Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2002
- Johan, Rita, **Jurnal Pendidikan Penabur**, No.01/Th.1/Maret, Jakarta, 2002
- Panggabean, Mutiara S, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, 2002
- Robbins, Stephen P, **Management**, Englewood Cliffs, New Jersey ; Printice Hall Inc, 2001
- Rotter, J.B, **General Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement**, New York : Psychological Monographs
- Supranto, J, **Statistik : Teori dan Aplikasi**, Edisi Ke-enam, Jakarta, Erlangga, 2001