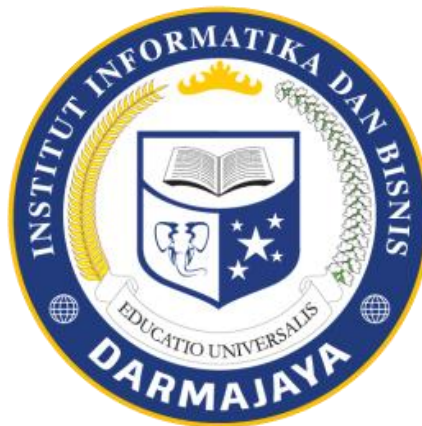


**ANALISIS KEPUASAAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN
PEGAWAI HONORER DINAS PERKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
TIKA YULI YANTI
1512110280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapa karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 20 September 2019



Tika Yuli Yanti

NPM. 1512110280

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL: ANALISIS KEPUASAAN KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DAN PEGAWAI HONORER DINAS
PERKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
PROVINSI LAMPUNG**

NAMA: TIKA YULI YANTI

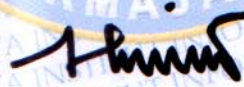
NPM : 1512110280

JURUSAN : S1 – MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada
Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Aswin, S.E., M.M

NIK.10190605

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 20 September 2019 di Ruang D 2.4 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **ANALISIS KEPUASAAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI HONORER DINAS PERKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI LAMPUNG** Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :


Nama Mahasiswa : **Tika Yuli Yanti**


No. Pokok Mahasiswa : **1512110280**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M	Penguji 1	
--	------------------	--

2. Drs. Suwandi, M.M	Penguji 2	
-----------------------------	------------------	--

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 30 Juli 1996 sebagai anak keempat dari 5 bersaudara yang dilahirkan dari pasangan Bapak M.Tohir HS dan Ibu Siti Pasyanti.

Pendidikan Formal yang pernah ditempuh yaitu Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Kemiling Permai diselesaikan pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Perintis 2 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas di SMA Perintis 2 Bandar Lampung diselesaikan pada Tahun 2015, selanjutnya pada tahun yang sama 2015 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-Nya dalam penyelesaian Skripsi ini, Kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku

- Teristimewa kedua orangtuaku Bapak M.Tohir HS dan Ibu Siti Pasyanti yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan dukungan, doa, *support*, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga untuk diriku.
- Kakaku tercinta Yesi Asmaria, S.Kom, Kiki Irmayanti, A.Md. Raka Heri Saputra dan Adikku Dina Juli Sintia
- Keponakanku Tersayang M.Keanu Nadi Danista, Sheila Davira Azaliyanti, Khesia Adelia Putri Hernady, Shabil Afqari Putra
- Yhosal terima kasih telah menemaniku sampai mendapatkan gelar sarjanaku. Terima kasih atas doa, *support*, kebersamaan, dukungan, semangat dan segala bantuannya.
- Keluarga besar di UKM PSDJ kakak-kakak dan adik-adik teman seperjuangan yang selalu ada untuk memberi *support* yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
- Sahabat yang telah mengisi hari-hari ku Firdha Syahbanu Azzahro, Lili Diana, S.E, Ellis Purnamasari, S.E Meri Megawati, Radila Kusuma, Imel Yanti, S.E Annisa Putri, Resi Safitri, Eliska Semoga kita bisa sukses di masa depan.
- Keluarga Cemara Kak feбри, Mahenda, Wahyu, Ajo, Ossa, Hendy, Ade Otoh, Dicky, Ali, Marindo, Hada. Semoga kita bisa sukses di masa depan dan merubah dunia dan menjadi orang yang di banggakan oleh orang tua kita.
- Teman Seperbimbingan Sherly Anisa, Widi Ersalia, Rizky, Fikri, Salsa, Mutia
- Almamaterku IIB Darmajaya.

MOTTO

“Tuhan selalu memberikan yang terbaik untuk kita. Yakinlah, di saat yang baik meninggalkanmu, maka yang terbaik akan datang padamu ”

(Tika Yuli Yanti)

“ Rencana Tuhan selalu berakhir dengan kebaikan jika keadaan anda saat ini belum baik berarti itu belum berakhir “

(Mario Teguh)

ABSTRAK

ANALISIS KEPUASAAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI HONORER DINAS PERKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI LAMPUNG

**TIKA YULI YANTI
(1512110280)**

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja organisasi, ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai negeri sipil dan pegawai honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. sebanyak 685 orang dengan Sampel sebanyak 88. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional random sampling*. Analisis data menggunakan *Single Global Rating Approach*. Hasil penelitian diperoleh Kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung sebesar 16,02 (cukup Puas). Kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung sebesar 16,60. (Puas)

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Honorer, Pegawai Negeri Sipil

ABSTRACT

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANTS AND HONORARY EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING OF LAMPUNG PROVINCE

By:
TIKA YULI YANTI
(1512110280)

Job satisfaction has a considerable effect on the organizational performance, employee dissatisfaction can occur if the work done is not in accordance with what is obtained from the company. The objective of this study was to determine the job satisfaction of civil servants and honorary employees at the Department of Public Works and Spatial Planning of Lampung Province. The study population was all employees of the Department of Public Works and Spatial Planning in Lampung Province. as many as 685 people with the sample of 88 respondents. The sampling technique used the *proportional random sampling*. The data analysis used the Single Global Rating Approach. The results obtained by the work satisfaction of honorary staff at the Department of Public Works and Spatial Planning of Lampung Province was 16.02 (satisfied enough). The job satisfaction of the civil servants in the Department of Public Works and Spatial Planning of Lampung Province was 16.60. (Satisfied)

Keywords: Job Satisfaction, Honorary, Civil Servants



PRAKATA

Assalamualaikumwr.wb.

Puji isyukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS KEPUASAAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI HONORER DINASPERKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI LAMPUNG”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas aturan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A., MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Sekaligus pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.

8. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, M.M selaku penguji I, dan Bapak Drs. Suwandi, M.M selaku penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Para dosen dan staff jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
10. Pegawai Dinas Perkerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung karena telah memberikan kesempatan untuk meneliti terima kasih banyak atas kerjasamanya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang penulis sangat harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Penulis

Tika Yuli Yanti

NPM. 1512110280

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	5
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepuasan	9
2.2 Kepuasan.....	13
2.3 Penelitian Terdahulu	18
2.4 Kerangka Berpikir.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	21
----------------------------	----

3.2 Sumber Data.....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel.....	22
3.5 Variabel Penelitian	23
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	24
3.8 Metode analisis Data	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	29
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	40
4.3 Hasil Analisis Data	44
4.4 Pembahasan.....	49

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	53
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Peawai PNS dan Honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.....	3
Tabel 3.1	Perhitungan proporsional sampel	23
Tabel 3.2	Definisi Operasional	24
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	29
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	30
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	31
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Harapan.....	32
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan	34
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Harapan.....	36
Tabel 4.8	Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan	35
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Aspek Kepuasan	40
Tabel 4.10	Daftar Interpretasi Koefisien.....	49
Tabel 4.11.	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.12	Hasil Rata-rata Tingkat Harapan pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung	44
Tabel 4.13	Hasil Rata-rata Tingkat kepuasan pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung	45

Tabel 4.14	Kepuasan Kerja pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung dalam menentukan tingkat kategori	45
Tabel 4.15	Rentang Skala kepuasan pegawai Honorer	46
Tabel 4.16	Hasil Rata-rata Tingkat Harapan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.....	47
Tabel 4.17	Hasil Rata-rata Tingkat kepuasan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.....	47
Tabel 4.18	Kepuasan Kerja pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung dalam menentukan tingkat kategori	48
Tabel 4.19	Rentang Skala kepuasan pegawai Honorer.	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	19
--------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi yang sangat dibutuhkan peran dan fungsinya, dan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna, pengelolaan sumber daya lain secara otomatis memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada keterlibatannya menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi, karena sumber daya manusia yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan, sehingga sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi tersebut. kinerja yang tinggi mengindikasikan pegawai puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manajer-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja

melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri Penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive. Tindak lanjut penilaian kepuasan kerja akan memungkinkan pegawai mendapat promosi mutasi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, atau balas jasanya dinaikan. Kepuasan kerja ini penting bagi pegawai dan berguna bagi Dinas untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan Spector oleh Wirawan (2014:276) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji (*pay*), promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan (*fringe benefits*), penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), prosedur kerja (*operating conditions*), rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan. Menurut Handoko dalam Wibasuri (2017, :75)” Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan

emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Organisasi dalam bidang pemerintahan karyawan disebut sebagai pegawai yang dibagi dalam dua kategori yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai honorer atau pegawai dengan perjanjian kerja (PPPK). Pegawai negeri sipil ialah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan sedangkan Pegawai Honorer adalah pegawai yang menerima gaji secara harian. Semarak berkembang jadi satu paradigma baru di lingkungan instansi disamping tenaga honorer lain setelah Pegawai Negeri sipil walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan sama dengan Pegawai Negeri sipil pada umumnya Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjelaskan bahwa pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK atau honorer. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung terletak di Jalan. Zainal Abidin Pagar Alam KM. 11, Rajabasa, Kota Bandar Lampung 35144. berikut adalah data pegawai kantor dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai PNS dan Honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

NO	Status Pekerja	Jumlah Pegawai
1	PNS	370
2	Honorer	315

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung, 2019

Tabel 1.1 di atas menyatakan tentang jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Provinsi Lampung, tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi Dinas pekerjaan umum dan penataan

ruang Provinsi Lampung untuk menyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan apalagi terlebih melihat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung memiliki beberapa bidang, sub-sub bidang, dan UPTD. Bidang-bidang yang dijalankan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung adalah bidang pembangunan jalan dan jembatan, bidang pemeliharaan jalan dan jembatan, bidang jasa konstruksi, bidang perencanaan dan pelaporan, bidang penatan ruang. Sub bagian antara lain sub bagian umum, sub bagian kepegawaian dan sub bagian keuangan, sementara pada bagian UPTD terdiri dari UPTD pengelolaan jalan dan jembatan wilayah I (Bandar Lampung), wilayah II (selatan), wilayah III (tengah), wilayah IV (utara), wilayah V (Barat) wilayah VI (Tulang Bawang/Mesuji, dengan sub-sub bagian tiap wilayah masing-masing, serta kelompok jabatan fungsional.

Fenomena yang terjadi di lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung adalah tentang pemberian gaji bagi pegawai PNS dan honorer yang memiliki ketimpangan, baik dari segi kebijakan penggajian, maupun dari tingkat gaji yang diberikan, walaupun pekerjaan yang diberikan relatif sama, selain itu kepuasan dalam hal promosi, kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain, pegawai honorer tidak mendapatkan promosi pada jabatan tertentu, hanya dituntut untuk meningkatkan kinerja dengan pengharapan akan diangkat menjadi PNS, sementara PNS disesuaikan dengan tingkatan kompetensi yang dimiliki, begitu pula mengenai supervisi yang dilakukan hanya berorientasi pada pegawai saja tidak memberikan arahan dan bantuan secara individual, kepuasan kerja pegawai honorer dan PNS mengenai tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi, diatur dalam undang-undang kepegawaian, sehingga pegawai PNS dan honorer memiliki kepuasan yang berbeda.

Kepuasan kerja penting untuk diteliti, karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian supartini (2014) menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari 10 variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, delapan variabel dirasakan kurang puas yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan. Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas peneliti tertarik untuk melihat lebih lanjut tentang kepuasan kerja, pegawai negeri sipil, dan honorer maka penulis mengangkat judul: **“Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil dan pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah kepuasan kerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah:

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini yaitu Kepuasan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

1.3.3 Ruang lingkup subjek penelitian

Subjek Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer yang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat penelitian ini di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Jalan. Zainal Abidin Pagar Alam KM.11,Rajabasa,Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Mei-Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu MSDM khususnya teori yang berkaitan dengan kepuasan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai negeri sipil dan pegawai honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas kemampuan ilmu yang berhubungan dengan Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Lampung dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja

1.5.3 Bagi Perguruan tinggi

Penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi perpustakaan IIB DARMAJAYA dan penelitian-penelitian yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penelitian ini, yang di dalamnya terdapat sub bab yaitu Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat uraian tentang variabel yang digunakan, populasi & sample, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk didiadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepuasan

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron Priansa, (2016:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dicapai dengan kenyataan yang ada. Apabila terdapat kenyataan lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang menjadi puas, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Makin besar jumlah hasil pekerjaan yang dapat diterima seseorang dan kelebihanannya membawa untung (contohnya: upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang tersebut akan merasa semakin puas. Sebaliknya apabila yang didapat dari hasil pekerjaan ternyata lebih kecil daripada yang diinginkan atau semakin jauh dari kenyataan maka terjadi *discrepancy* yang negatif, yang berakibat berkurangnya semangat dalam bekerja.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya kesamaan (*Equity*) dalam situasi kerja. Komponen utama dari teori ini adalah input, hasil, orang yang dibandingkan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja adalah sesuatu yang dianggap bernilai bagi seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji,

keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang dibandingkan ini dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di perusahaan lain, atau dengan diri sendiri di masa lalu.

3. Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg sesuai ia melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan di Pittsburgh pada tahun 1959. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini merumuskan dua kelompok pekerjaan, yaitu kelompok motivasi (*motivation factors*) dan kelompok pemeliharaan (*maintenance factors*) atau biasa dikenal dengan *hygiene factors*. Terpenuhi faktor-faktor motivasi akan menimbulkan kepuasan, dan jika tidak terpenuhi tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Untuk faktor pemeliharaan, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan, dan jika terpenuhi karyawan tidak akan kecewa walaupun belum terpuaskan.

Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor higienis terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, pengawasan, hubungan dengan atasan, dan kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Herzberg faktor higienis/ekstrinsik tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan faktor motivasi (intrinsik) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar. Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsik-pun dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Priansa, 2016:297)

4. *Theory of Work Adjustment*

Teori ini berdasar pada konsep atas hubungan antara individu dengan lingkungannya. hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya, dan hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya. Setiap individu mempunyai keinginan yang harus dipenuhi oleh lingkungannya, begitu juga lingkungan, juga memiliki persyaratan untuk dipenuhi oleh individu.

Untuk dapat bertahan dalam lingkungannya, setiap individu harus memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya.

Asumsi dasar dari *Theory of Work Adjustment* adalah setiap individu ingin mencapai dan terus menjaga hubungan yang baik dengan lingkungannya. Ada beberapa jenis dari lingkungan yang harus dijaga hubungannya oleh setiap individu, yaitu hubungannya dengan lingkungan kerja, hubungannya dengan lingkungan rumah, dan hubungannya dengan lingkungan sekolah. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang paling besar, yang setiap individu harus dapat berhubungan baik. Setiap individu membawa kemampuan ke dalam lingkungan pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan menyediakan imbalan (gaji, *prestige*, hubungan antar pribadi) atas kemampuan tersebut.

Kemampuan yang dibawa setiap individu membawa kepada pemenuhan persyaratan yang dimiliki oleh lingkungan kerja, dan imbalan yang diberikan oleh lingkungan kerja membawa kepada pemenuhan kebutuhan setiap individu. Ketika minimum persyaratan keduanya sudah terpenuhi, maka mereka sudah dapat dikatakan mempunyai hubungan. Lingkungan kerja ada bermacam-macam, begitu juga dengan individu didalamnya, dan keduanya dapat terus berubah. Proses yang berkelanjutan dimana setiap individu terus berupaya membangun hubungan dengan lingkungan kerjanya disebut dengan *work adjustment*. Ketika seseorang memasuki lingkungan kerja untuk pertama kali, perilakunya mengarah kepada pemenuhan kebutuhannya, dan ia juga akan merasakan imbalan yang diberikan oleh lingkungan kerjanya. Jika ia dapat memiliki hubungan dengan lingkungan kerjanya maka ia akan berusaha untuk mempertahankannya. Namun, jika ia tidak menemukan hubungan tersebut, ia akan berusaha untuk membangun hubungan tersebut dan jika gagal maka akan berujung pada ia meninggalkan pekerjaan tersebut. Ketika seorang individu sudah dapat memenuhi persyaratan dari lingkungan kerjanya ia

dapat dikatakan sebagai pekerja yang memuaskan, dan jika lingkungan kerjanya sudah dapat memenuhi kebutuhan seorang individu, maka ia dapat dikatakan sebagai pekerja yang puas.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari energi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011:110) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi Ivanseceovich, (2014: 321). Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang di dasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. yang merupakan dampak/ hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang *sensitive*. Pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyakan karyawan untuk menanggapi pertanyaan, tentang kepuasan kerja yang jalannya. Dengan memilih jawaban dan melingkari angka antara satu sampai dengan lima yang mencerminkan jawaban dari “sangat puas” sampai “sangat tidak puas”. Pendekatan lainnya penghitungan aspek pekerjaan lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah

saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkatkan berdasarkan skala yang distandarkan dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara keseluruhan Robbins, (2011:103). Secara alamiah, tampak bahwa menjumlahkan tanggapan-tanggapan terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan menghasilkan evaluasi lebih akurat tentang kepuasan kerja. Perbandingan-perbandingan peringkat global satu pertanyaan terhadap metode penghitungan faktor pekerjaan yang lebih panjang menunjukkan bahwa yang pertama pada dasarnya mempunyai validitas serupa dengan yang kedua. Penjelasan terbaik untuk hasil ini adalah bahwa konsep kepuasan kerja itu sendiri sangat luas sehingga satu pertanyaan dapat menangkap intinya.

2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Eid dan Larsen, 2008:128) :

1. Imbalan promosi

Promosi bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan, bagi perusahaan promosi bermanfaat untuk mendayagunakan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Sedangkan bagi karyawan memberikan motivasi untuk berkerja lebih serius lagi.

2. Rekan kerja

Pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja. Hubungan antara dua atau lebih yang saling mempengaruhi yang mempunyai hubungan timbal balik.

3. Supervisi

dapat di definisikan secara harafiah sebagai kegiatan melihat orang lain dari atas, namun lebih kepada makna mengawasi orang lain yang dilakukan oleh jabatan tinggi ke orang yang memiliki jabatan yang lebih rendah.

4. Pekerjaan itu sendiri

Puas dengan hasil yang diraih dalam perusahaan, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh banyak faktor baik faktor internal dan eksternal.

Menurut Danfar (2009:59) kepuasan kerja merupakan sikap positif menyangkut penyesuaian pegawai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

1. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi : sistem, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi : rekan kerja, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi : minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Hasibuan (2013:203) tentang faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.3 Fungsi Kepuasan Kerja

Sering dianggap bahwa *karyawan* yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap sebagai karyawan rata-rata. Kepuasan kerja itu sendiri, bukan merupakan suatu motivator kuat. Kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Menurut Handoko, (2013: 145-146). kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah untuk mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi yang menyebabkan karyawan akan senang melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah atau bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti yang penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja Menurut Strauss (2011:196) fungsi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan menjadi frustrasi.

- 2) Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja perusahaan.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector oleh Wirawan (2014:276) dalam *Job Satisfaction Survey* yang mengukur kepuasan kerja seseorang, antara lain :

- a. Gaji (*pay*), yaitu kepuasan akan imbalan kerja berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.
- b. Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.
- c. Supervisi (*supervision*), yaitu kepuasan terhadap atasan langsung karyawan.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*), kepuasan akan jaminan social yang diberikan perusahaan.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*Contingent rewards*), yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*), yaitu kepuasan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan.
- g. Rekan kerja (*coworkers*), yaitu kepuasan terhadap rekan sekerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.

- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*), yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang akan dilaksanakan oleh seorang karyawan memang sesuai dan menyenangkan.
- i. Komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

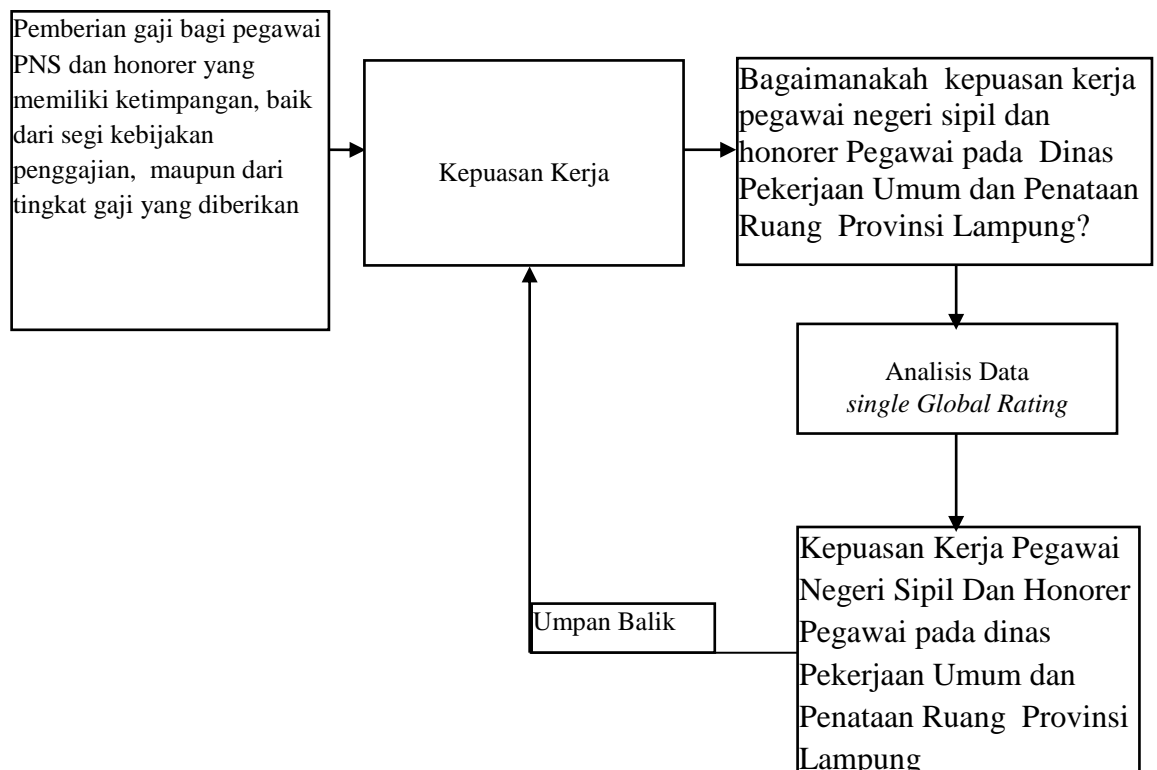
No	Nama peneliti/Tahun	Judul	Hasil penelitian
1	Wirani (2017)	Analisis perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS	Pada faktor pekerjaan itu sendiri, perawat PNS merasa menarik sebanyak 47 orang dan perawat Non PNS merasa tidak menarik sebanyak 41 orang. Berdasarkan uji Mann Whitney didapatkan tidak ada perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. Ditemukan perawat Non PNS merasa tidak menarik dalam pekerjaannya dikarenakan belum sesuai dengan minatnya
2	Arrizal (2013)	Analisis Kepuasan Kerja pegawai negeri sipil	Terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dan organisasi pemerintah
3	Supartini (2014)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan

2.4 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2014:60) kerangka berpikir adalah sintesa hubungan antara variabel yang disusun dan diperbarui teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang kemudian digunakan untuk

meneruskan hipotesis. Maka dalam menentukan kerangka pikir penulis harus menentukan alur-alur pikiran yang logis.

Adapun kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METEODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu permasalahan dalam penelitian ini akan menggambarkan tentang Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

3.2 Sumber Data

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah : Data Primer yaitu sumber data didapatkan langsung dari responden melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Sugiyono (2014:27): metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan skunder. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengambilan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung, pegawai PNS sebanyak 370 pegawai dan pegawai honorer sebanyak 315 pegawai sehingga jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 685 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus *Slovin*

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran tidak telitian yang masih dapat ditolelir sebesar 1-5%

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$n = \frac{685}{(1+685)^2} = 87,26$$

jumlah sampel sebanyak 88 responden diambil dengan teknik *proporsional random sampling*. Besarnya sampel yang diambil dari tiap-tiap bagian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Perhitungan Proporsional Sampel

No	Bidang Pekerjaan	Pegawai PNS	Pegawai Honor	Sampel PNS		Sampel Honorer	
1	Jalan Dan Jembatan	28	26	28/685x88	4	26/685x88	3
2	Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan	32	28	32/685x88	4	28/685x88	4
3	Jasa Konstruksi	48	37	48/685x88	6	37/685x88	5
4	Perencanaan Dan Pelaporan	28	26	28/685x88	4	26/685x88	3
5	Penataan Ruang	31	25	31/685x88	4	25/685x88	3
6	Sub. Bagian umum	24	21	24/685x88	3	21/685x88	3
7	Sub Kepegawaian	22	18	22/685x88	3	18/685x88	2
8	Sub Keuangan	18	15	18/685x88	2	15/685x88	2
9	UPTD wilayah I	25	23	25/685x88	3	23/685x88	3
10	UPTD wilayah II	22	17	22/685x88	3	17/685x88	2
11	UPTD wilayah III	25	20	25/685x88	3	20/685x88	3
12	UPTD wilayah IV	24	21	24/685x88	3	21/685x88	3
13	UPTD wilayah VI	22	19	22/685x88	3	22/685x88	2
14	UPTD wilayah VI	21	19	21/685x88	3	21/685x88	2
	Jumlah	370	315		48		40
	Jumlah Sampel						88

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung, 2019

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* dimaksudkan agar setiap jumlah populasi yang tersebar pada jumlah bidang pekerjaan dapat diambil proporsinya secara merata sehingga tiap unit dalam sampel mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Cara memilih responden dilakukan dengan cara undian sampai jumlah sampel terpenuhi.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah variabel tunggal yaitu kepuasan kerja”

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan Robbins dan Judge (2011:110)	Evaluasi kepuasan kerja adalah tingkatan yang ditemui pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji (<i>pay</i>) 2. Kesempatan promosi 3. Supervisi 4. <i>Fringe benefits</i> 5. <i>Contingen rewards</i> 6. Kondisi perusahaan 7. Rekan sekerja 8. Tipe pekerjaan 9. Komunikasi Spector (1985) (Wirawan 2014)	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Angket

Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya Muhidin (2007:36). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen Sugiyono (2014 : 272). Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* melalui program SPSS Versi 17.0 kriteriapengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas yaitu untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya, artinya bila alat ukur tersebut diujikan berkali-kali hasilnya tetap. Menurut Nunally dalam Widhiarso (2009:10) standar reliabilitas yang dapat diterima adalah jika $\alpha \geq 0,60$. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Chronbach. Kriteria uji dilakukan dengan membandingkan nilai *alpha cronbach* pada interpretasi r di bawah ini:

Koefisien r	Kategori
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat rendah

(Sumber: Sugiyono, 2005:87)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 *Single Global Rating Approach*

Digunakan untuk mengukur seberapa puas atau tidaknya seseorang pegawai dengan pekerjaannya. dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Penulis memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan data dari pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam bentuk kuesioner
2. Selanjutnya responden memberikan jawaban yang telah disediakan oleh penulis untuk mencontreng salah satu jawaban yang disediakan terdiri dari tingkat harapan dengan alternatif jawaban “sangat Penting” “sangat tidak penting” Tingkat Kepuasan dengan alternatif “sangat Puas”, “Puas”, “cukup puas” , “Tidak Puas”, dan “sangat tidak Puas” (Arikunto:2010:126). Untuk mengetahui kategori kepuasan kerja pada pegawai honorer maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Puji Rahayu, 2019)

3.8.2 Langkah-Langkah Analisis Data

Arikunto (2010:278) menjelaskan secara garis besar analisis data meliputi 3 langkah yaitu:

a. Persiapan

Kegiatan dalam langkah persiapan ini antara lain:

1. Mengecek nama dan kelengkapan identitas pengisi untuk pengelolaan data lebih lanjut.
2. Mengecek kelengkapan data, artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data, dan kelengkapan lembar instrumen pengumpulan data
3. Mengecek macam isi data jika dalam instrumen termuat sebuah atau beberapa item yang dengan isian lain yang bukan dikehendaki peneliti.

b. Tabulasi

Yang termasuk dalam kegiatan tabulasi ini adalah

1. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang perlu diberi skor.
2. Mengubah jenis data disesuaikan atau dimodifikasi dengan teknik analisis yang digunakan yaitu dengan mengubah jenis data interval menjadi ordinal.
3. Mengubah kode dalam hubungannya dengan data, kepuasan diberi kode 0 jika puas dan diberikan kode 1 jika tidak puas

4. Memberikan kode-kode pada item yang tidak diberi skor
5. Mengubah data sesuai dengan teknik analisis data
6. Memberikan koding dalam hubungan dengan pengolahan data

c. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

Pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan desain dan pendekatan yang diambil, data disesuaikan dengan jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan data skala likert.

Untuk mempermudah cara mengikuti uraian pengolahan data akan disajikan dengan sistematika permasalahan ada 4 jenis problematika atau permasalahan yang telah diajukan

1. Problema untuk mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena.
2. Problema komparasi yaitu problema yang bertujuan untuk membandingkan dua fenomena.
3. Problem untuk mencari hubungan antara dua fenomena yang kedudukannya sejajar (bukan merupakan sebab akibat)
4. Problema untuk melihat pengaruh sesuatu tretment atau melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain umur jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja.

a. Karakteristik berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	
		Honorer	PNS
1	20-30	11	16
2	31-40	7	7
3	41-50	20	24
4	>50	2	1
Jumlah		40	48

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Umur, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung didominasi oleh umur 41–50 tahun berjumlah 20 orang pada tenaga honorer dan 24 orang pada PNS.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	
		Honoror	PNS
1	Perempuan	16	19
2	Laki-laki	24	29
Jumlah		40	48

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang pada pegawai honoror dan sebanyak 29 orang pada PNS.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	
		Honoror	PNS
1	SMA	6	0
2	D3	12	20
3	S1	22	22
4	S2	0	6
Jumlah		40	48

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh pendidikan S 1

berjumlah 22 orang pada pegawai Honorer dan sebanyak 22 orang Pada PNS.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	
		Honorer	PNS
1	<1 tahun	0	2
2	2-5 Tahun	17	16
3	>5 Tahun	23	30
Jumlah		40	48

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja , peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh pekerja yang sudah bekerja selama >5 tahun berjumlah 23 orang pegawai honorer dan sebanyak 30 orang pada PNS.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden berdasarkan tingkat harapan pada pegawai Honor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Harapan

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	6	48	130	184	4,60
2	1	6	33	80	25	145	3,63
3	0	2	21	96	40	159	3,98
4	0	0	15	88	65	168	4,20
5	0	4	27	84	40	155	3,88
Kesempatan Promosi							
1	0	0	15	108	40	163	4,08
2	0	4	24	88	40	156	3,90
3	1	4	21	68	65	159	3,98
4	0	0	18	72	80	170	4,25
5	0	2	18	104	40	164	4,10
Supervisi							
1	0	0	15	96	55	166	4,15
2	0	2	12	80	75	169	4,23
3	0	0	21	104	35	160	4,00
4	0	0	18	92	55	165	4,13
5	0	0	6	76	100	182	4,55
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	30	88	30	152	3,80
2	0	2	9	76	85	172	4,30
3	0	0	30	72	60	162	4,05
4	0	4	24	76	55	159	3,98
5	0	0	18	76	80	174	4,35
6	0	0	9	128	25	162	4,05
Penghargaan							
1	0	0	6	128	30	164	4,10
2	0	0	9	88	75	172	4,30
3	0	3	12	52	110	177	4,43
4	0	0	33	56	75	164	4,10
Kondisi Perusahaan							
1	0	4	24	72	60	160	4,00
2	0	0	18	56	100	174	4,35
3	0	2	21	80	60	163	4,08

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
4	0	0	15	84	70	169	4,23
5	0	0	30	56	85	171	4,28
Rekan Sekerja							
1	0	2	12	48	115	177	4,43
2	0	0	33	52	80	165	4,13
3	0	4	24	72	60	160	4,00
4	0	0	21	52	100	173	4,33
5	0	2	21	76	65	164	4,10
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	84	70	169	4,23
2	0	0	15	52	110	177	4,43
3	0	0	6	40	140	186	4,65
4	0	0	45	64	45	154	3,85
5	0	4	24	68	65	161	4,03
Komunikasi							
1	0	0	18	24	140	182	4,55
2	0	4	21	88	45	158	3,95
3	0	0	21	104	35	160	4,00
4	0	0	21	52	100	173	4,33

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui Jawaban hasil tabulasi pernyataan tingkat harapan pada pegawai honorer diperoleh nilai rata-rata maksimum sebesar 4,65 pada aspek tipe pekerjaan pada pernyataan 3 yaitu jabatan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan, nilai rata-rata minimum sebesar 3,65 pada aspek gaji pada pernyataan No. 2 penggajian sesuai dengan tingkat golongan pegawai

4.1.3 Deskripsi jawaban responden berdasarkan tingkat Kepuasan pada pegawai Honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	39	40	75	154	3,85
2	1	6	72	48	0	127	3,18
3	0	6	48	72	25	151	3,78
4	0	0	54	56	40	150	3,75
5	0	4	36	80	30	150	3,75
Kesempatan Promosi							
1	0	2	33	92	25	152	3,80
2	0	4	30	88	30	152	3,80
3	1	4	39	60	45	149	3,73
4	0	0	33	56	75	164	4,10
5	0	2	27	92	35	156	3,90
Supervisi							
1	0	2	42	84	20	148	3,70
2	0	0	30	80	50	160	4,00
3	0	2	54	64	25	145	3,63
4	0	0	24	88	50	162	4,05
5	0	0	12	92	65	169	4,23
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	60	60	15	139	3,48
2	0	2	48	76	20	146	3,65
3	0	0	45	80	25	150	3,75
4	0	6	57	48	30	141	3,53
5	0	0	30	84	45	159	3,98
6	0	0	15	132	10	157	3,93
Penghargaan							
1	0	2	33	96	20	151	3,78
2	0	0	39	72	45	156	3,90
3	0	2	54	40	55	151	3,78
4	0	0	42	48	70	160	4,00
Kondisi Perusahaan							
1	0	6	51	60	25	142	3,55
2	0	0	54	64	30	148	3,70
3	0	4	60	44	35	143	3,58

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
4	0	0	24	76	65	165	4,13
5	0	0	33	68	60	161	4,03
Rekan Sekerja							
1	0	2	51	48	50	151	3,78
2	0	0	48	52	55	155	3,88
3	0	2	63	40	40	145	3,63
4	0	0	30	60	75	165	4,13
5	0	2	21	80	60	163	4,08
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	36	84	35	155	3,88
2	0	2	45	64	40	151	3,78
3	0	2	39	48	70	159	3,98
4	0	0	69	48	25	142	3,55
5	0	2	27	76	55	160	4,00
Komunikasi							
1	0	2	36	36	90	164	4,10
2	0	4	39	72	35	150	3,75
3	0	0	51	68	30	149	3,73
4	0	0	21	52	100	173	4,33

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui Jawaban hasil tabulasi pernyataan tingkat kepuasan pada pegawai honorer diperoleh nilai rata-rata maksimum sebesar 4,33 pada aspek komunikasi pada pernyataan 4 yaitu tersedianya alat komunikasi pada setiap ruangan , nilai rata-rata minimum sebesar 3,53 pada aspek Tunjangan diluar gaji pada pernyataan No. 4 setiap tahun menerima tunjangan sesuai beban kerja.

4.1.4 Deskripsi jawaban responden berdasarkan tingkat harapan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Harapan

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	24	56	130	210	4,38
2	0	6	51	64	60	181	3,77
3	0	2	60	72	45	179	3,73
4	0	0	36	60	105	201	4,19
5	0	4	30	104	50	188	3,92
Kesempatan Promosi							
1	0	0	42	104	40	186	3,88
2	0	4	63	60	50	177	3,69
3	0	2	36	56	105	199	4,15
4	0	0	24	88	90	202	4,21
5	0	2	27	116	45	190	3,96
Supervisi							
1	0	0	36	96	60	192	4,00
2	0	2	51	68	65	186	3,88
3	0	0	45	96	45	186	3,88
4	0	0	21	108	70	199	4,15
5	0	0	6	88	120	214	4,46
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	54	57	45	160	3,33
2	0	2	51	39	85	177	3,69
3	0	0	54	48	70	172	3,58
4	0	4	30	69	65	168	3,50
5	0	0	27	54	105	186	3,88
6	0	2	24	72	75	173	3,60

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Penghargaan							
1	0	0	36	92	65	193	4,02
2	0	0	57	72	55	184	3,83
3	0	2	51	48	90	191	3,98
4	0	0	36	68	95	199	4,15
Kondisi Perusahaan							
1	4	0	39	72	70	186	3,88
2	0	0	72	60	45	177	3,69
3	2	2	57	76	45	180	3,75
4	0	0	33	80	85	198	4,13
5	0	0	51	64	75	190	3,96
Rekan Sekerja							
1	0	2	18	68	120	208	4,33
2	0	4	33	68	90	195	4,06
3	0	4	30	92	65	191	3,98
4	0	0	27	64	115	206	4,29
5	0	2	21	100	75	198	4,13
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	96	95	206	4,29
2	0	0	15	64	135	214	4,46
3	0	0	6	52	165	223	4,65
4	0	0	51	84	50	185	3,85
5	0	4	30	88	70	192	4,00
Komunikasi							
1	0	0	18	40	160	218	4,54
2	0	4	27	108	50	189	3,94
3	0	0	27	116	50	193	4,02
4	0	0	21	76	110	207	4,31

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui Jawaban hasil tabulasi pernyataan tingkat harapan pada pegawai honorer diperoleh nilai rata-rata maksimum sebesar 4,65 pada aspek tipe pekerjaan pada pernyataan 3 yaitu jabatan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan, nilai rata-rata minimum sebesar 3,33 pada aspek Tunjangan diluar gaji pada pernyataan No. 1 uang makan diberikan sesuai kebutuhanwai

4.1.1 Deskripsi jawaban responden berdasarkan tingkat Kepuasan pada PNS

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	6	60	155	221	4,60
2	0	6	42	72	65	185	3,85
3	0	2	33	84	75	194	4,04
4	0	0	21	76	110	207	4,31
5	0	4	30	104	50	188	3,92
Kesempatan Promosi							
1	0	0	24	120	50	194	4,04
2	0	9	33	76	75	193	4,02
3	0	0	24	60	110	194	4,04
4	0	0	24	88	90	202	4,21
5	0	2	27	116	45	190	3,96
Supervisi							
1	0	0	18	88	100	206	4,29
2	0	2	15	92	95	204	4,25
3	0	0	27	120	45	192	4,00
4	0	0	21	108	70	199	4,15
5	0	0	6	88	120	214	4,46
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	42	92	45	183	3,81
2	0	2	21	64	120	207	4,31
3	0	0	36	64	100	200	4,17
4	0	4	30	92	65	191	3,98
5	0	0	27	72	105	204	4,25
6	0	2	24	96	75	197	4,10

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Penghargaan							
1	0	0	15	92	100	207	4,31
2	0	0	36	76	85	197	4,10
3	0	2	21	64	120	207	4,31
4	0	0	36	68	95	199	4,15
Kondisi Perusahaan							
1	1	4	30	80	75	190	3,96
2	0	0	24	72	110	206	4,29
3	0	2	24	100	70	196	4,08
4	0	0	15	96	95	206	4,29
5	0	0	36	76	85	197	4,10
Rekan Sekerja							
1	0	2	18	68	120	208	4,33
2	0	4	42	68	75	189	3,94
3	0	4	33	88	65	190	3,96
4	0	0	51	40	105	196	4,08
5	0	2	42	88	55	187	3,90
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	96	95	206	4,29
2	0	0	27	56	125	208	4,33
3	0	0	21	48	145	214	4,46
4	0	0	60	76	45	181	3,77
5	0	4	30	88	70	192	4,00
Komunikasi							
1	0	0	33	40	135	208	4,33
2	0	4	45	92	40	181	3,77
3	0	0	42	104	40	186	3,88
4	0	0	33	68	100	201	4,19

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui Jawaban hasil tabulasi pernyataan tingkat kepuasan pada PNS diperoleh nilai rata-rata maksimum sebesar 4,46 pada aspek tipe pekerjaan pada pernyataan 4 yaitu jabatan sesuai dengan pendidikan nilai rata-rata minimum sebesar 3,77 pada aspek tipe pekerjaan dan komunikasi pada pernyataan No. 2 dan 4 menanamkan motivasi diri, dan tidak memiliki buruk sangka terhadap sesama teman.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana instrumen yang dibuat memenuhi kelayakan untuk dipakai dalam penelitian, sehingga instrumen penelitian layak untuk dilakukan penyebaran kepada responden penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Aspek Kepuasan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Gaji				
Butir 01	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,536	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,737	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kesempatan Promosi				
Butir 01	0,543	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,755	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,622	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	,0597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Supervisi				
Butir 01	0,788	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,548	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,633	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tunjangan diluar Gaji				
Butir 01	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Penghargaan				
Butir 01	0,937	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,947	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,986	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,972	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kondisi Perusahaan				
Butir 01	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,731	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,572	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Rekan Sekerja				
Butir 01	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,441	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tipe Pekerjaan				
Butir 01	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,586	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komunikasi				
Butir 01	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji untuk aspek kepuasan yang mencakup aspek Gaji sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,528 dan terbesar 0,751, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361), aspek kesempatan promosi sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,543 dan terbesar 0,755, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361), aspek supervisi sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,528 dan terbesar 0,788, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361), aspek Tunjangan diluar gaji sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,413 dan terbesar 0,698, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361), aspek Penghargaan sebanyak 4 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,937 dan terbesar 0,972, aspek kondisi perusahaan sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil

0,572 dan terbesar 0,758, aspek rekan sekerja sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,441 dan terbesar 0,710, aspek tipe pekerjaan sebanyak 5 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,539 dan terbesar 0,717, aspek komunikasi sebanyak 4 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,534 dan terbesar 0,706, artinya seluruh aspek kepuasan yang mencakup aspek gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), supervisi (*supervision*), tunjangan diluar gaji (*fringe benefits*), penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*), prosedur kerja (*operating conditions*), rekan kerja (*coworkers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), dan komunikasi (*communication*), memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada aspek kepuasan berstatus valid, karenanya butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Aspek kepuasan	Nilai Alpha Chronbach	Koefesien r	Keterangan
Gaji (<i>pay</i>)	0,722	0,6000 – 0,7999	Realibel t tinggi
Kesempatan promosi	0,720	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
Supervisi	0,642	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
<i>Fringe benefits</i>	0,696	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
<i>Contingen rewards</i>	0,970	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
Kondisi perusahaan	0,772	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
Rekan sekerja	0,623	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
Tipe pekerjaan	0,649	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi
Komunikasi	0,626	0,6000 – 0,7999	Realibel tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2019

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk aspek gaji (0,722), aspek kesempatan promosi (0,720), aspek supervisi (0,642), aspek tunjangan diluar gaji (*fringe benefits*) (0,696), aspek penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*) (0,970), aspek kondisi perusahaan (0,772), aspek rekan sekerja (0,623), aspek tipe pekerjaan (0,649) dan aspek komunikasi (0,626), seluruh aspek kepuasan kerja menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

4.3 Hasil Analisa Data

4.3.1 *Single Global Rating Approach*

4.3.1.1 Hasil Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Berikut ini pada tabel 4.12 dijelaskan rata-rata tingkat kategori harapan dan kepuasan pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Tabel 4.12 Hasil Rata-rata Tingkat Harapan pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji (<i>pay</i>)	4,06
2	Kesempatan promosi	4,06
3	Supervisi	4,21
4	<i>Fringe benefits</i>	4,09
5	<i>Contingen rewards</i>	4,23
6	Kondisi perusahaan	4,19
7	Rekan sekerja	4,20
8	Tipe pekerjaan	4,24
9	Komunikasi	4,21

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat harapan aspek kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 pada aspek tipe pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 4,06 pada aspek gaji dan kesempatan promosi.

Tabel 4.13 Hasil Rata-rata Tingkat kepuasan pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji (<i>pay</i>)	3,66
2	Kesempatan promosi	3,87
3	Supervisi	3,92
4	<i>Fringe benefits</i>	3,73
5	<i>Contingen rewards</i>	3,86
6	Kondisi perusahaan	3,80
7	Rekan sekerja	3,90
8	Tipe pekerjaan	3,79
9	Komunikasi	3,98

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,92 pada aspek supervisi, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,66 pada aspek gaji.

Berdasarkan tabel 4.12 dan tabel 4.13 diatas telah dijelaskan nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung maka didapatkan hasil tingkat kepuasan kerja pegawai yang akan disajikan pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Kepuasan Kerja pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung dalam menentukan tingkat kategori

Aspek	Rata-rata harapan X Kepuasan	Kesimpulan
Gaji (<i>pay</i>)	14,92	Sangat Tidak puas
Kesempatan promosi	15,72	Sangat Tidak puas
Supervisi	16,55	Cukup puas
<i>Fringe benefits</i>	15,23	Tidak Puas
<i>Contingen rewards</i>	16,35	Cukup puas

Aspek	Rata-rata harapan X Kepuasan	Kesimpulan
Kondisi perusahaan	15,92	Cukup puas
Rekan sekerja	16,38	Puas
Tipe pekerjaan	16,29	Cukup puas
Komunikasi	16,78	Sangat puas
Rata-rata	16,02	Cukup Puas

Berdasarkan tabel 4.14 kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata keseluruhan sebesar 16,02 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai honorer rata-rata sebesar 16,02 (cukup Puas) berdasarkan rentang skala kepuasan pada tabel 4. 15 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Rentang Skala kepuasan pegawai Honorer.

Rentang Skala	
14.92 – 15.292	Sangat tidak puas
15.293 - 15,665	Tidak Puas
15.666 – 16,038	Cukup puas
16,039 – 16,41	Puas
16,42 – 16,78	Sangat Puas

4.3.1.2 Hasil Analisa tingkat Harapan PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Berikut ini pada tabel 4.13 dijelaskan rata-rata tingkat kategori harapan dan kepuasn PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

Tabel 4.16 Hasil Rata-rata Tingkat Harapan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji (<i>pay</i>)	4,00
2	Kesempatan promosi	3,98
3	Supervisi	4,07
4	<i>Fringe benefits</i>	3,60
5	<i>Contingen rewards</i>	3,99
6	Kondisi perusahaan	3,88
7	Rekan sekerja	4,04
8	Tipe pekerjaan	4,17
9	Komunikasi	4,04

Berdasarkan tabel 4.16 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat harapan aspek kepuasan kerja PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,17 pada aspek tipe pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,60 pada aspek tunjangan diluar gaji (*Fringe benefits*).

Tabel 4.17 Hasil Rata-rata Tingkat kepuasan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji (<i>pay</i>)	4,15
2	Kesempatan promosi	4,05
3	Supervisi	4,23
4	<i>Fringe benefits</i>	4,10
5	<i>Contingen rewards</i>	4,22
6	Kondisi perusahaan	4,15
7	Rekan sekerja	4,16
8	Tipe pekerjaan	4,25
9	Komunikasi	4,20

Berdasarkan tabel 4.17 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat kepuasan kerja PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25 pada aspek tipe pekerjaan,

sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 4,05 pada aspek kesempatan promosi

Berdasarkan tabel 4.16 dan tabel 4.17 diatas telah dijelaskan nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung maka didapatkan hasil tingkat kepuasan kerja pegawai yang akan disajikan pada tabel 4.18

Tabel 4.18 Kepuasan Kerja pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung dalam menentukan tingkat kategori

Aspek	Rata-rata harapan X Kepuasan	Kesimpulan
Gaji (<i>pay</i>)	16,63	Puas
Kesempatan promosi	16,14	Cukup puas
Supervisi	17,26	Sangat puas
<i>Fringe benefits</i>	14,78	Sangat Tidak puas
<i>Contingen rewards</i>	16,85	Cukup puas
Kondisi perusahaan	16,09	Cukup puas
Rekan sekerja	16,82	Puas
Tipe pekerjaan	17,79	Sangat puas
Komunikasi	17,04	Sangat puas
Rata-rata	16,60	Puas

Berdasarkan tabel 4.18 kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata keseluruhan sebesar 16,60 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai PNS rata-rata sebesar 16,60. (Puas) berdasarkan rentang skala kepuasan pada tabel 4. 19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Rentang Skala kepuasan pegawai Honorer.

Rentang Skala	
14.78 – 15.382	Sangat tidak puas
15.383 - 15,985	Tidak Puas
15.986 – 16,588	Cukup puas
16,589 – 17,19	Puas
17,20 – 17,79	Sangat Puas

4.5 Pembahasan

4.5.1 Kepuasan Kerja Pegawai Honor

Menurut Robbins dan Judge (2011:110) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi Ivanseceovich (2014: 321). Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang di dasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. yang merupakan dampak/ hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang *sensitive*. Pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan, tentang kepuasan kerja yang jalannya. Dengan memilih jawaban dan melingkari angka antara satu sampai dengan lima yang mencerminkan jawaban dari “sangat puas” sampai”sangat tidak puas”. Pendekatan lainnya penghitungan aspek pekerjaan lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkatkan berdasarkan skala yang distandarkan dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara keseluruhan Robbins (2011:103).

Secara alamiah, tampak bahwa menjumlahkan tanggapan-tanggapan terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan menghasilkan evaluasi lebih akurat tentang kepuasan kerja. Perbandingan-perbandingan peringkat global satu pertanyaan terhadap metode penghitungan faktor pekerjaan yang lebih panjang menunjukkan bahwa yang pertama pada dasarnya mempunyai validitas serupa dengan yang kedua. Penjelasan terbaik untuk hasil ini adalah bahwa konsep kepuasan kerja itu sendiri sangat luas sehingga satu pertanyaan dapat menangkap intinya.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata sebesar 16,02 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai honorer rata-rata sebesar 16,02 (cukup Puas).

Penelitian Supartini (2014) menunjukkan bahwa pegawai mengharapkan peningkatan kinerja pada setiap variabel kepuasan kerja untuk mencapai kepuasan yang memuaskan. Untuk perasaan pegawai, pegawai masih merasakan kurang puas terhadap variabel-variabel kepuasan kerja hal tersebut terlihat dari 10 variabel kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas delapan variabel dirasakan kurang puas yaitu variabel kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas dan dua variabel sudah dirasakan memuaskan yaitu variabel perusahaan dan manajemen, pengawasan.

4.5.2 Kepuasan Kerja Pegawai PNS

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pegawai dan perputaran karyawan. Dari sisi pegawai, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pegawai berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pegawai dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pegawai mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pegawai yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pegawai dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata sebesar 16,60 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai PNS rata-rata sebesar 16,60. (Puas)

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat

merugikan perusahaan yang bersangkutan. adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Penilaian pegawai atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive. Tindak lanjut penilaian kepuasan kerja akan memungkinkan pegawai mendapat promosi mutasi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, atau balasan dinaikan. Kepuasan kerja ini penting bagi pegawai dan berguna bagi Dinas untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Penelitian Arrizal (2013) menyimpulkan bahwa Pegawai negeri sipil organisasi pemerintah "X" secara mayoritas mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Pegawai negeri sipil organisasi pemerintah "X" mendapatkan kepuasan kerja (kepuasan kerja yang baik) sebanyak 64,8 % dan mendapatkan kepuasan kerja yang sedang (ragu-ragu) sebanyak 11,1 % dan mendapatkan ketidakpuasan kerja (kepuasan kerja buruk) sebanyak 24,1 %.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata sebesar 16,02 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai honorer rata-rata sebesar 16,02 (cukup Puas).

2. Kepuasan kerja PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Lampung hasil perkalian antara nilai rata-rata tingkat harapan dan tingkat kepuasan pegawai diperoleh hasil rata-rata sebesar 16,60 jadi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan pada pegawai honorer rata-rata sebesar 16,60. (Puas)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai honorer. Dari hasil penelitian dapat diketahui unsur –unsur yang perlu ditingkatkan untuk tenaga honorer adalah tentang aspek gaji dan tipe pekerjaan yang diberikannya

2. Kepala Dinas hendaknya dapat memperbaiki hal-hal yang masih kurang seperti pada hasil penelitian bahwa yang perlu ditingkatkan adalah perlunya pembagian kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan juga mengenai tunjangan diluar gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010 *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipt
- Arrizal, A. 2013 Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil: Kasus Organisasi Pemerintah “X”. In *Proceeding International Conference on Business and Economics (ICBE)* (Vol. 1, No. 1). Politeknik Negeri Padang.
- Danfar. 2009. Definisi Efisiensi dan Efektivitas. <http://dansite.wordpress.com>
- Eid, M. Dan Larsen R.J. 2008. *The Science of Subjective Well-Being*. London: The Guilford Pers.
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE
- Ivancevich John, dkk 2014. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Kusmaningtyas, A. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1 (01).
- Muhidin. Abdurahman dan 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Penelitian*. Bandung CV Pustaka Setia
- Priansa, 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Bandung Rosda Karya
- Puji Rahayu 2017. Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemda Kabupaten Pesawaran. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya*
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Singarimbun, J. B. 2011. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin*. *Jurnal Murni Sadar*, 1,(63-76). *Online*.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis* Bandung Alfabeta.

- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Methods*, Bandung Alfabeta.
- Strauss & Frost, 2011, *E-Marketing, Sixth Edition*, Pearson : New Jersey
- Supartini Wayan 2014 Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. e *Jurnal Vol. 4 No.1 Tahun 2014. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*
- Sailendra, R., & Wibasuri, A. Faktor-faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pt. Mega auto central finance lampung selatan *Portofolio Volume 11 No. 1, Mei 2014 : 48 - 54.*
- Wirawan 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Widhiarso, Wahyu. 2009. Prosedur Uji Linieritas pada Hubungan antar Variabel. <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2009/08/30/prosedur-uji-linieritas-padahubungan-antar-variabel/>. Diunduh tanggal 22 Juni 2019
- Wirani Vienda 2017 Analisis perbedaan faktor pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS. e *jurnal. Volume 5, Nomor 4, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346) Universitas Diponegoro Semarang*
- Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara

Lampiran 1

Bandar Lampung.....2019

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia, tentang **“ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI HONORER DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PROVINSI LAMPUNG”**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Saudara.

Bantuan dan partisipasi Saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

TIKA YULI YANTI

Identitas Responden

1. Nama Responden: (Boleh tidak diisi)
2. Umur* : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 Tahun
3. Jenis Kelamin* : Laki-laki Perempuan
4. Masa Kerja* : < 1 Tahun 2-5 Tahun
 > 5 Tahun
5. Pendidikan* : SMA D3 S1 S2
6. Status Pegawai* : PNS Honorer

(*) Wajib diisi

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK GAJI

Correlations

Correlations

		gaji1	gaji2	gaji3	gaji4	gaji5	total_gj
gaji1	Pearson Correlation	1	.794**	.511**	.112	.359	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.557	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
gaji2	Pearson Correlation	.794**	1	.387*	-.030	.163	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.876	.389	.002
	N	30	30	30	30	30	30
gaji3	Pearson Correlation	.511**	.387*	1	.130	.538**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.004	.035		.495	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
gaji4	Pearson Correlation	.112	-.030	.130	1	.289	.528**
	Sig. (2-tailed)	.557	.876	.495		.121	.003
	N	30	30	30	30	30	30
gaji5	Pearson Correlation	.359	.163	.538**	.289	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.052	.389	.002	.121		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_gj	Pearson Correlation	.698**	.536**	.737**	.528**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK KESEMPATAN PROMOSI

Correlations

		kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	total_kp
kp1	Pearson Correlation	1	.272	.000	.161	.250	.543**
	Sig. (2-tailed)		.146	1.000	.396	.183	.002
	N	30	30	30	30	30	30
kp2	Pearson Correlation	.272	1	.393*	.869**	.544**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.146		.031	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kp3	Pearson Correlation	.000	.393*	1	.269	.106	.622**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.031		.150	.576	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kp4	Pearson Correlation	.161	.869**	.269	1	.429*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.396	.000	.150		.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kp5	Pearson Correlation	.250	.544**	.106	.429*	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.183	.002	.576	.018		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_kp	Pearson Correlation	.543**	.755**	.622**	.597**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK SUPERVISI

Correlations

		spv1	spv2	spv3	spv4	spv5	total_spv
spv1	Pearson Correlation	1	.151	.277	.621**	.556**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.426	.138	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
spv2	Pearson Correlation	.151	1	.334	.110	.025	.548**
	Sig. (2-tailed)	.426		.072	.563	.897	.002
	N	30	30	30	30	30	30
spv3	Pearson Correlation	.277	.334	1	.451*	-.030	.633**
	Sig. (2-tailed)	.138	.072		.012	.876	.000
	N	30	30	30	30	30	30
spv4	Pearson Correlation	.621**	.110	.451*	1	.241	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.012		.199	.000
	N	30	30	30	30	30	30
spv5	Pearson Correlation	.556**	.025	-.030	.241	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001	.897	.876	.199		.003
	N	30	30	30	30	30	30
total_spv	Pearson Correlation	.788**	.548**	.633**	.732**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK TUNJANGAN DILUAR GAJI

Correlations

		Correlations						
		tj1	tj2	tj3	tj4	tj5	tj6	total_tj
tj1	Pearson Correlation	1	.199	.477**	.330	.123	.694**	.413*
	Sig. (2-tailed)		.291	.008	.075	.518	.000	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30
tj2	Pearson Correlation	.199	1	.358	.216	.524**	.354	.660**
	Sig. (2-tailed)	.291		.052	.252	.003	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
tj3	Pearson Correlation	.477**	.358	1	.271	.272	.772**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.008	.052		.147	.146	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
tj4	Pearson Correlation	.330	.216	.271	1	.390*	.345	.648**
	Sig. (2-tailed)	.075	.252	.147		.033	.062	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
tj5	Pearson Correlation	.123	.524**	.272	.390*	1	.330	.641**
	Sig. (2-tailed)	.518	.003	.146	.033		.075	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
tj6	Pearson Correlation	.694**	.354	.772**	.345	.330	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.000	.062	.075		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
total_tj	Pearson Correlation	.413*	.660**	.552**	.648**	.641**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK PENGHARGAAN

Correlations

		phrg1	phrg2	phrg3	phrg4	total_phr
phrg1	Pearson Correlation	1	.811**	.902**	.878**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
phrg2	Pearson Correlation	.811**	1	.903**	.873**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
phrg3	Pearson Correlation	.902**	.903**	1	.975**	.986**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
phrg4	Pearson Correlation	.878**	.873**	.975**	1	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
total_phr	Pearson Correlation	.937**	.947**	.986**	.972**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK KONDISI PERUSAHAAN

Correlations

		kdp1	kdp2	kdp3	kdp4	kdp5	total_kdp
kdp1	Pearson Correlation	1	.373*	.396*	.278	.575**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.043	.030	.137	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kdp2	Pearson Correlation	.373*	1	.421*	.952**	.321	.698**
	Sig. (2-tailed)	.043		.020	.000	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kdp3	Pearson Correlation	.396*	.421*	1	.304	.161	.731**
	Sig. (2-tailed)	.030	.020		.102	.394	.000
	N	30	30	30	30	30	30
kdp4	Pearson Correlation	.278	.952**	.304	1	.248	.572**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.102		.186	.001
	N	30	30	30	30	30	30
kdp5	Pearson Correlation	.575**	.321	.161	.248	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.083	.394	.186		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_kdp	Pearson Correlation	.758**	.698**	.731**	.572**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK REKAN SEKERJA

Correlations

Correlations

		rk1	rk2	rk3	rk4	rk5	total_rk
rk1	Pearson Correlation	1	-.052	.216	.524**	.336	.620**
	Sig. (2-tailed)		.784	.252	.003	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30
rk2	Pearson Correlation	-.052	1	.236	-.121	.348	.441*
	Sig. (2-tailed)	.784		.210	.523	.059	.015
	N	30	30	30	30	30	30
rk3	Pearson Correlation	.216	.236	1	.390*	.301	.709**
	Sig. (2-tailed)	.252	.210		.033	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
rk4	Pearson Correlation	.524**	-.121	.390*	1	.303	.672**
	Sig. (2-tailed)	.003	.523	.033		.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30
rk5	Pearson Correlation	.336	.348	.301	.303	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.069	.059	.105	.104		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_rk	Pearson Correlation	.620**	.441*	.709**	.672**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK TIPE PEKERJAAN

Correlations

		tp1	tp2	tp3	tp4	tp5	total_tp
tp1	Pearson Correlation	1	.308	.285	.257	-.125	.539**
	Sig. (2-tailed)		.098	.127	.171	.510	.002
	N	30	30	30	30	30	30
tp2	Pearson Correlation	.308	1	.883**	-.042	.443*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.098		.000	.827	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30
tp3	Pearson Correlation	.285	.883**	1	-.131	.396*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.127	.000		.491	.030	.001
	N	30	30	30	30	30	30
tp4	Pearson Correlation	.257	-.042	-.131	1	.332	.551**
	Sig. (2-tailed)	.171	.827	.491		.073	.002
	N	30	30	30	30	30	30
tp5	Pearson Correlation	-.125	.443*	.396*	.332	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.510	.014	.030	.073		.000
	N	30	30	30	30	30	30
total_tp	Pearson Correlation	.539**	.717**	.586**	.551**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ASPEK KOMUNIKASI

Correlations

		kom1	kom2	kom3	kom4	total_kom
kom1	Pearson Correlation	1	.488**	.110	.176	.604**
	Sig. (2-tailed)		.006	.564	.353	.000
	N	30	30	30	30	30
kom2	Pearson Correlation	.488**	1	.527**	.296	.706**
	Sig. (2-tailed)	.006		.003	.112	.000
	N	30	30	30	30	30
kom3	Pearson Correlation	.110	.527**	1	.150	.534**
	Sig. (2-tailed)	.564	.003		.430	.002
	N	30	30	30	30	30
kom4	Pearson Correlation	.176	.296	.150	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.353	.112	.430		.000
	N	30	30	30	30	30
total_kom	Pearson Correlation	.604**	.706**	.534**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	4

KARAKTERISTIK RESPONDEN PEGAWAI HONORER

Frequencies Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	11	27.5	27.5	27.5
	31-40	7	17.5	17.5	45.0
	41-50	20	50.0	50.0	95.0
	>50	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	16	40.0	40.0	40.0
	Laki-laki	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	15.0	15.0	15.0
	D3	12	30.0	30.0	45.0
	S1	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 Tahun	17	42.5	42.5	42.5
	>5 Tahun	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK RESPONDEN PNS

Frequencies Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	16	33.3	33.3	33.3
	31-40	7	14.6	14.6	47.9
	41-50	24	50.0	50.0	97.9
	>50	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	19	39.6	39.6	39.6
	Laki-laki	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	20	41.7	41.7	41.7
	S1	22	45.8	45.8	87.5
	S2	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	2	4.2	4.2	4.2
	2-5 Tahun	16	33.3	33.3	37.5
	>5 Tahun	30	62.5	62.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

HASIL PENGUMPULAN DATA BERDASARKAN HARAPAN (TENAGA HONORER)

No	Gaji						KP						SP					
	1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	5	JMH
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20	5	2	2	5	3	17	3	5	3	3	4	18
4	5	2	4	5	4	20	4	2	1	5	4	16	3	5	3	3	4	18
5	5	5	3	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22
6	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	3	1	3	4	2	13	4	3	3	5	3	18	4	5	5	4	3	21
8	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23
9	5	3	4	5	4	21	3	3	4	5	3	18	4	4	3	4	5	20
10	5	3	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	3	22	3	3	3	4	4	17	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
13	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	22
14	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	5	21	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
17	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	22
18	5	3	3	4	3	18	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
20	5	2	4	4	4	19	4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	5	2	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21	3	5	3	3	4	18
24	5	3	3	4	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	5	3	22	4	4	4	4	5	21	5	3	3	5	5	21
26	3	4	5	3	3	18	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	3	18
27	5	3	4	5	5	22	4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	5	24
28	4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	4	20
29	5	3	2	4	2	16	3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	5	17
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
32	5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	5	23
33	5	3	4	5	4	21	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	5	22
34	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
35	5	3	5	5	4	22	4	4	4	3	5	20	4	4	4	5	5	22
36	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	5	3	4	20
37	5	4	4	5	4	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	5	22
38	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
39	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21
40	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	5	20

Tunjangan diluar gaji							Penghargaan				
1	2	3	4	5	6	JMH	1	2	3	4	JMH
5	5	4	5	5	3	27	3	5	5	4	17
4	3	4	5	4	4	24	4	5	3	4	16
4	5	3	4	4	4	24	5	5	5	3	18
2	4	3	4	4	4	21	4	4	4	3	15
4	5	3	2	4	4	22	4	4	5	3	16
3	5	5	5	5	4	27	4	5	5	5	19
3	5	5	4	4	4	25	4	4	5	5	18
5	5	5	3	5	4	27	4	4	5	5	18
4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	3	16
4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	16
4	5	3	5	5	4	26	4	5	5	3	17
3	4	4	4	5	4	24	4	3	4	4	15
5	5	3	3	5	4	25	4	5	5	3	17
4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17
4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	18
4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	17
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	15
4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	19
4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	15
4	5	3	4	3	4	23	4	5	5	3	17
3	5	3	4	5	4	24	4	4	5	3	16
2	5	4	4	5	4	24	4	4	5	4	17
3	5	4	5	5	4	26	4	5	5	4	18
4	5	5	3	3	5	25	5	4	5	4	18
4	5	3	3	4	5	24	3	4	5	3	15
3	4	5	5	4	4	25	4	4	4	5	17
3	4	5	4	3	4	23	4	5	4	5	18
3	2	4	2	3	4	18	4	4	2	4	14
5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	18
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	18
5	3	5	5	5	3	26	5	5	3	5	18
3	4	5	4	4	4	24	5	3	4	5	17
4	3	3	3	4	4	21	4	4	3	3	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	18
4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	18
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	16
4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	5	18
4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	17
4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16

Kondisi Perusahaan						Rekan Sekerja					
1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	5	JMH
5	5	3	3	5	21	5	4	5	5	3	22
5	3	3	4	5	20	3	4	5	3	3	18
4	5	5	4	5	23	5	3	4	5	5	22
4	5	4	3	4	20	4	3	4	5	4	20
2	4	2	3	3	14	5	3	2	4	2	16
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	3	21	5	5	3	5	5	23
4	5	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21
3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	17
5	5	4	4	5	23	5	3	5	5	4	22
4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21
3	5	4	4	5	21	5	3	3	5	4	20
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	3	20
3	5	4	5	4	21	5	4	3	5	4	21
4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18
4	3	4	4	5	20	5	3	4	3	4	19
4	5	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
3	4	5	5	4	21	5	5	3	3	5	21
5	4	5	3	4	21	5	3	3	4	5	20
4	3	4	5	3	19	4	5	5	4	5	23
2	3	3	4	3	15	4	5	4	3	4	20
5	5	5	5	3	23	2	4	2	3	3	14
4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	3	5	5	5	3	21
3	4	4	5	3	19	4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	17
4	4	3	5	3	19	5	5	4	4	5	23
4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	20
5	4	5	5	3	22	3	5	4	4	5	21
4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23

Tipe Pekerjaan						Komunikasi				
1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	JMH
3	5	5	4	5	22	5	3	3	5	16
4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	15
4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	19
3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	16
3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	12
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16
5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	18
4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	17
4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14
4	5	5	3	5	22	5	4	4	5	18
4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	16
4	5	5	3	3	20	5	4	4	5	18
4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19
5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	19
4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	15
5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	18
3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15
4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19
4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	14
4	5	5	3	4	21	3	4	4	5	16
4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	17
4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	18
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	18
5	5	5	4	5	24	5	3	3	5	16
3	3	3	4	5	18	3	3	4	5	15
5	5	5	3	4	22	5	5	4	5	19
4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	16
5	5	5	3	2	20	4	2	3	3	12
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16
5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	18
5	5	5	3	4	22	5	4	4	4	17
4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14
5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16
5	5	5	3	3	21	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	6	48	130	184	4,60
2	1	6	33	80	25	145	3,63
3	0	2	21	96	40	159	3,98
4	0	0	15	88	65	168	4,20
5	0	4	27	84	40	155	3,88
Kesempatan Promosi							
1	0	0	15	108	40	163	4,08
2	0	4	24	88	40	156	3,90
3	1	4	21	68	65	159	3,98
4	0	0	18	72	80	170	4,25
5	0	2	18	104	40	164	4,10
Supervisi							
1	0	0	15	96	55	166	4,15
2	0	2	12	80	75	169	4,23
3	0	0	21	104	35	160	4,00
4	0	0	18	92	55	165	4,13
5	0	0	6	76	100	182	4,55
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	30	88	30	152	3,80
2	0	2	9	76	85	172	4,30
3	0	0	30	72	60	162	4,05
4	0	4	24	76	55	159	3,98
5	0	0	18	76	80	174	4,35
6	0	0	9	128	25	162	4,05
Penghargaan							
1	0	0	6	128	30	164	4,10
2	0	0	9	88	75	172	4,30
3	0	3	12	52	110	177	4,43
4	0	0	33	56	75	164	4,10
Kondisi Perusahaan							
1	0	4	24	72	60	160	4,00
2	0	0	18	56	100	174	4,35
3	0	2	21	80	60	163	4,08
4	0	0	15	84	70	169	4,23
5	0	0	30	56	85	171	4,28
Rekan Sekerja							
1	0	2	12	48	115	177	4,43
2	0	0	33	52	80	165	4,13
3	0	4	24	72	60	160	4,00
4	0	0	21	52	100	173	4,33

5	0	2	21	76	65	164	4,10
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	84	70	169	4,23
2	0	0	15	52	110	177	4,43
3	0	0	6	40	140	186	4,65
4	0	0	45	64	45	154	3,85
5	0	4	24	68	65	161	4,03
Komunikasi							
1	0	0	18	24	140	182	4,55
2	0	4	21	88	45	158	3,95
3	0	0	21	104	35	160	4,00
4	0	0	21	52	100	173	4,33

HASIL PENGUMPULAN DATA BERDASARKAN TINGKAT KEPUASAN (TENAGA HONORER)

No	Gaji					JMH	Kesempatan Promosi					JMH
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	4	4	18	5	2	2	5	3	17
4	3	2	4	5	4	18	4	2	1	5	4	16
5	5	3	3	5	4	20	5	5	4	5	5	24
6	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
7	3	1	3	4	2	13	3	5	4	5	3	20
8	5	4	3	4	4	20	3	4	3	5	4	19
9	5	3	3	5	4	20	3	4	3	5	3	18
10	5	3	4	3	4	19	3	4	3	4	4	18
11	5	3	5	4	3	20	3	3	3	4	4	17
12	4	3	4	3	5	19	4	3	3	4	4	18
13	5	3	4	3	5	20	4	3	3	5	4	19
14	5	3	4	3	5	20	3	3	3	3	4	16
15	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	3	15
16	5	4	3	3	3	18	2	3	3	3	4	15
17	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19
18	5	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	14
19	4	3	3	3	3	16	4	5	3	3	4	19
20	5	2	3	3	4	17	4	4	3	5	3	19
21	5	4	4	3	3	19	4	4	4	5	4	21
22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
23	5	2	4	5	4	20	4	4	4	5	4	21
24	5	3	3	4	3	18	4	4	5	4	4	21
25	5	4	5	5	3	22	4	4	4	4	5	21
26	3	4	5	3	3	18	4	4	4	4	5	21
27	3	3	4	3	3	16	4	5	5	3	4	21
28	4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	4	18
29	3	3	2	4	2	14	3	3	5	3	2	16
30	5	3	5	3	3	19	5	5	5	5	5	25
31	3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	4	22
32	2	3	3	5	5	18	5	3	5	5	3	21
33	3	3	4	5	4	19	4	4	5	3	4	20
34	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	3	19
35	2	3	3	3	4	15	4	4	4	3	5	20
36	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21
37	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	3	18
38	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	22
39	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
40	3	3	4	4	3	17	4	4	5	4	4	21

Supervisi						Tunjangan diluar gaji						
1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	5	6	JMH
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	3	27
4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	4	4	24
3	5	3	3	4	18	4	5	3	4	4	4	24
3	5	3	3	4	18	2	4	3	4	4	4	21
4	5	4	5	4	22	3	5	3	2	4	4	21
4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	5	4	27
4	5	5	4	3	21	3	3	3	3	4	4	20
5	5	4	4	5	23	5	3	3	3	4	4	22
4	4	3	4	5	20	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	4	20
5	5	4	4	4	22	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	5	21	3	3	4	3	3	4	20
4	5	5	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	3	3	2	3	3	18
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	3	4	4	4	4	4	23
4	5	4	4	5	22	4	4	4	5	4	4	25
3	5	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23
3	4	3	4	5	19	4	4	4	4	5	5	26
3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	5	5	20	4	3	5	4	3	4	23
3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	5	4	22
4	3	3	3	4	17	2	3	4	3	5	4	21
4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	5	4	22
3	3	3	5	5	19	3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	5	3	17	4	4	3	3	4	4	22
2	3	3	5	5	18	3	4	3	3	5	4	22
4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	22	5	2	3	3	3	4	20
3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	4	4	22
3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17
3	4	3	3	4	17	3	4	5	4	4	4	24
4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	4	4	21
3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	3	4	20	3	4	5	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	3	4	4	5	4	4	24
5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	5	5	27
4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	4	4	23

Penghargaan					Kondisi Perusahaan					
1	2	3	4	JMH	1	2	3	4	5	JMH
3	5	5	4	17	5	5	3	3	5	21
4	5	3	4	16	5	3	3	4	5	20
5	5	5	3	18	4	5	5	4	5	23
4	4	4	3	15	4	5	4	3	4	20
4	4	5	3	16	2	4	2	3	3	14
4	5	5	5	19	3	5	4	5	5	22
4	4	5	5	18	3	4	3	4	4	18
4	4	5	5	18	3	4	3	5	3	18
4	4	5	3	16	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	17
4	5	5	3	17	4	3	3	4	5	19
4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	18
3	3	3	3	12	3	3	3	4	4	17
3	3	3	5	14	3	3	3	5	4	18
4	3	4	3	14	2	3	3	3	4	15
3	3	3	4	13	4	4	3	3	3	17
4	3	2	3	12	3	4	3	3	4	17
4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19
3	5	4	3	15	3	3	2	3	3	14
3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	17
3	4	3	3	13	4	3	4	4	5	20
3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	13	4	3	4	4	4	19
4	3	3	4	14	3	3	3	4	5	18
4	3	3	4	14	5	5	4	4	5	23
3	3	3	3	12	3	4	5	5	4	21
3	3	3	5	14	5	4	5	3	4	21
2	3	3	5	13	4	3	4	5	3	19
4	4	3	4	15	2	3	3	4	3	15
4	4	5	5	18	3	3	3	5	3	17
5	5	4	4	18	4	3	4	5	5	21
5	5	3	5	18	3	3	3	5	5	19
5	3	4	5	17	4	4	4	5	5	22
4	4	3	3	14	3	4	4	5	3	19
4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	18	4	4	3	5	3	19
4	4	3	5	16	4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	18	5	4	5	5	3	22
4	4	4	5	17	4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19

Rekan Sekerja						Tipe Pekerjaan						Komunikasi				
1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	5	JMH	1	2	3	4	JMH
5	4	5	5	3	22	3	5	5	4	5	22	5	3	3	5	16
3	4	5	3	3	18	4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	15
3	5	4	5	5	22	4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	19
3	4	3	5	4	19	3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	16
3	4	3	4	2	16	3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	12
3	4	3	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16
4	3	3	5	5	20	5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	18
4	3	3	4	4	18	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	17
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14
3	3	3	5	4	18	4	5	5	3	5	22	5	4	4	5	18
2	3	3	3	4	15	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	16
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	5	4	4	5	18
3	4	3	3	4	17	4	3	4	5	5	21	3	3	3	5	14
4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4	3	4	5	16
3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	13
5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	18
4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15
5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	5	21	3	5	4	5	17
4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13
3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18	3	4	3	5	15
4	3	4	5	4	20	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	14
3	3	3	5	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	13
5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	5	19	4	3	3	5	15
5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	5	19	4	3	3	5	15
5	5	3	3	5	21	5	3	3	3	5	19	3	3	3	5	14
5	3	3	4	5	20	3	3	3	3	4	16	3	3	3	5	14
3	3	3	4	5	18	3	2	3	3	4	15	2	3	3	5	13
4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	4	2	3	3	12
5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	16
3	5	5	5	3	21	4	4	3	4	4	19	5	5	5	3	18
4	5	4	4	4	21	3	3	2	3	3	14	5	4	4	4	17
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14
5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	18
4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16
3	5	4	4	5	21	5	5	5	3	3	21	5	4	4	5	18
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19
4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	39	40	75	154	3,85
2	1	6	72	48	0	127	3,18
3	0	6	48	72	25	151	3,78
4	0	0	54	56	40	150	3,75
5	0	4	36	80	30	150	3,75
Kesempatan Promosi							
1	0	2	33	92	25	152	3,80
2	0	4	30	88	30	152	3,80
3	1	4	39	60	45	149	3,73
4	0	0	33	56	75	164	4,10
5	0	2	27	92	35	156	3,90
Supervisi							
1	0	2	42	84	20	148	3,70
2	0	0	30	80	50	160	4,00
3	0	2	54	64	25	145	3,63
4	0	0	24	88	50	162	4,05
5	0	0	12	92	65	169	4,23
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	60	60	15	139	3,48
2	0	2	48	76	20	146	3,65
3	0	0	45	80	25	150	3,75
4	0	6	57	48	30	141	3,53
5	0	0	30	84	45	159	3,98
6	0	0	15	132	10	157	3,93
Penghargaan							
1	0	2	33	96	20	151	3,78
2	0	0	39	72	45	156	3,90
3	0	2	54	40	55	151	3,78
4	0	0	42	48	70	160	4,00
Kondisi Perusahaan							
1	0	6	51	60	25	142	3,55
2	0	0	54	64	30	148	3,70
3	0	4	60	44	35	143	3,58
4	0	0	24	76	65	165	4,13
5	0	0	33	68	60	161	4,03
Rekan Sekerja							
1	0	2	51	48	50	151	3,78
2	0	0	48	52	55	155	3,88
3	0	2	63	40	40	145	3,63

4	0	0	30	60	75	165	4,13
5	0	2	21	80	60	163	4,08
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	36	84	35	155	3,88
2	0	2	45	64	40	151	3,78
3	0	2	39	48	70	159	3,98
4	0	0	69	48	25	142	3,55
5	0	2	27	76	55	160	4,00
Komunikasi							
1	0	2	36	36	90	164	4,10
2	0	4	39	72	35	150	3,75
3	0	0	51	68	30	149	3,73
4	0	0	21	52	100	173	4,33

HASIL PENGUMPULAN DATA BERDASARKAN HARAPAN (PNS)

No	Gaji					Total	Kesempatan Promosi					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17
3	5	3	4	4	4	20	5	2	2	5	3	17
4	5	2	4	5	4	20	4	2	5	5	4	20
5	5	5	3	5	4	22	5	5	4	5	5	24
6	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
7	3	5	3	4	2	17	4	3	3	5	3	18
8	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23
9	5	3	4	5	4	21	3	3	4	5	3	18
10	5	3	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18
11	5	5	3	4	3	20	3	3	3	4	4	17
12	4	5	3	5	5	22	5	5	5	4	4	23
13	5	5	3	5	5	23	4	4	5	5	4	22
14	5	5	3	3	5	21	5	5	5	4	4	23
15	4	5	3	5	5	22	5	4	3	4	4	20
16	5	4	3	4	3	19	4	4	4	5	4	21
17	4	4	3	3	4	18	4	3	5	4	4	20
18	5	3	3	4	3	18	4	3	3	4	4	18
19	4	3	4	3	4	18	4	3	5	4	4	20
20	5	2	4	3	4	18	4	3	4	5	4	20
21	5	4	4	3	3	19	4	3	3	5	4	19
22	4	4	5	3	4	20	4	3	4	4	4	19
23	3	2	4	3	4	16	4	4	3	5	4	20
24	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	4	19
25	3	4	5	5	3	20	3	4	3	4	5	19
26	3	4	5	3	3	18	4	5	3	4	5	21
27	3	3	4	5	5	20	4	4	3	3	4	18
28	3	3	4	5	4	19	3	3	4	3	4	17
29	3	3	2	4	2	14	3	3	5	3	2	16
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	4	4	22	3	5	5	5	4	22
32	5	5	3	5	5	23	3	3	5	5	3	19
33	5	3	5	5	4	22	3	5	5	3	4	20
34	4	3	3	3	3	16	3	4	4	4	3	18
35	5	3	5	5	4	22	3	3	5	3	5	19
36	4	3	4	5	4	20	3	4	4	4	4	19
37	5	3	3	5	4	20	4	3	5	3	3	18
38	5	3	4	5	5	22	4	3	5	5	5	22
39	4	4	3	5	4	20	4	3	4	4	4	19
40	5	4	3	4	3	19	5	3	5	4	4	21
41	5	4	3	5	4	21	4	3	5	4	3	19

42	4	5	3	4	4	20	3	4	4	3	4	18
43	5	4	3	5	5	22	4	5	5	5	5	24
44	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18
45	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21
46	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21
47	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18
48	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24

Supervisi					Total	Tunjangan diluar gaji						Total
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	3	27
4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	3	22
3	5	3	3	4	18	4	5	3	4	5	5	26
3	5	3	3	4	18	2	4	3	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22	4	5	3	2	4	2	20
4	3	5	4	4	20	3	5	5	5	5	5	28
4	3	3	4	3	17	3	5	5	4	4	4	25
5	3	5	4	5	22	5	5	5	3	5	5	28
4	3	4	4	5	20	4	5	3	4	5	4	25
4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	3	21
5	3	4	4	4	20	3	5	3	5	5	4	25
4	4	3	4	5	20	3	3	4	4	5	4	23
4	4	3	4	4	19	3	5	3	3	5	4	23
4	4	3	4	4	19	3	4	5	5	5	5	27
4	5	3	4	4	20	3	3	4	4	5	4	23
5	4	3	5	5	22	3	4	4	4	4	3	22
4	3	4	4	5	20	4	3	4	3	5	4	23
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22
4	4	5	4	5	22	4	3	5	5	5	5	27
4	5	4	4	4	21	5	3	4	3	3	4	22
5	5	4	5	5	24	4	3	3	4	3	4	21
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	5	4	23
3	5	3	3	4	18	2	5	4	4	5	4	24
4	4	4	4	4	20	3	5	4	5	5	4	26
5	3	3	5	5	21	4	5	5	3	3	5	25
3	3	4	5	3	18	4	5	3	3	4	5	24
5	5	4	5	5	24	3	4	5	5	4	5	26
5	4	3	4	4	20	3	4	5	4	3	4	23
4	2	3	3	5	17	3	2	4	2	3	3	17
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	5	19	5	3	5	4	4	4	25
3	5	5	3	5	21	5	3	3	5	5	3	24
3	4	4	4	5	20	3	3	5	4	4	4	23
3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	4	22

3	4	4	5	5	21	3	3	3	4	4	5	22
4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	5	5	21	3	4	3	4	4	5	23
4	3	4	5	5	21	5	4	3	5	4	5	26
5	3	5	5	4	22	4	4	3	4	5	5	25
4	3	4	4	5	20	4	5	3	3	4	4	23
3	4	5	4	5	21	4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	3	4	21
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29
3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	3	21
4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	4	4	23
5	4	5	4	5	23	4	3	5	4	5	4	25
4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	3	4	22
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29

Penghargaan				Total	Kondisi Perusahaan					Total
1	2	3	4		1	2	3	4	5	
3	5	5	4	17	5	5	3	3	5	21
4	5	3	4	16	5	3	3	4	5	20
4	5	5	3	17	4	5	5	4	5	23
3	4	4	3	14	4	5	4	3	4	20
3	3	5	3	14	2	4	2	3	3	14
5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	18	3	5	4	3	5	20
5	3	5	5	18	3	3	5	3	3	17
4	4	5	3	16	3	5	4	3	5	20
4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17
4	3	5	3	15	3	3	4	3	3	16
4	3	3	4	14	3	4	4	3	4	18
4	3	5	3	15	4	3	4	4	3	18
4	3	4	5	16	4	3	5	4	3	19
5	3	3	4	15	4	3	4	4	3	18
4	3	4	4	15	5	3	3	5	3	19
5	4	3	4	16	4	3	4	4	3	18
3	4	3	3	13	3	4	4	3	4	18
4	4	3	5	16	5	3	5	4	5	22
4	5	3	4	16	3	3	3	4	3	16
4	4	3	3	14	4	3	5	4	5	21
4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19
4	4	5	4	17	4	3	3	4	4	18
4	5	5	4	18	5	3	4	4	5	21
5	4	5	4	18	5	4	3	4	5	21
3	4	5	3	15	3	4	3	5	4	19
5	3	4	5	17	5	4	3	3	4	19

3	5	4	5	17	4	5	3	5	3	20
3	3	2	4	12	2	4	3	4	3	16
3	5	5	5	18	5	3	4	5	3	20
3	3	5	4	15	4	4	4	5	5	22
3	3	3	5	14	5	3	5	5	5	23
3	3	5	5	16	4	3	3	5	5	20
4	3	4	3	14	3	3	5	5	3	19
4	3	3	5	15	4	3	4	4	4	19
4	3	4	5	16	4	3	3	5	3	18
5	4	3	5	17	5	3	4	4	4	20
4	4	3	5	16	3	4	3	5	3	18
3	4	3	5	15	4	4	3	5	5	21
5	5	3	4	17	5	4	3	4	4	20
5	4	3	5	17	3	5	3	5	4	20
4	3	4	4	15	4	4	3	5	4	20
5	5	5	5	20	5	3	4	4	3	19
4	4	3	3	14	1	4	3	5	5	18
5	4	4	4	17	3	3	4	4	4	18
5	4	3	5	17	4	5	4	5	4	22
4	3	4	4	15	4	3	4	5	4	20
5	5	5	5	20	5	4	5	4	3	21

Rekan Sekerja					Total	Tipe Pekerjaan					Total	Komunikasi				Total
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
5	4	5	5	3	22	3	5	5	4	5	22	5	3	3	5	38
3	4	5	3	3	18	4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	36
5	3	4	5	5	22	4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	40
4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	34
5	3	2	4	2	16	3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	28
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	43
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22	4	3	4	4	37
5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	3	5	3	37
5	3	4	5	4	21	4	4	5	3	4	20	5	3	4	4	36
4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	33
5	3	5	5	4	22	4	5	5	3	5	22	5	3	4	5	39
4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	5	3	4	3	34
5	3	3	5	4	20	4	5	5	3	3	20	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	3	5	42
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	3	5	39
5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	3	3	4	35
5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	3	4	37
4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	33
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	3	5	42
4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	32

5	3	4	3	4	19	4	5	5	3	4	21	3	4	4	3	35
5	3	4	5	4	21	4	4	5	3	4	20	5	4	4	3	36
5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	3	37
5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	3	4	4	3	37
5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	3	4	4	5	39
5	5	3	3	5	21	5	5	5	4	5	24	3	3	3	5	38
5	3	3	4	5	20	3	3	3	4	5	18	3	3	4	5	33
4	5	5	4	5	23	5	5	5	3	4	22	3	5	4	5	39
4	5	4	3	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	33
2	4	2	3	3	14	5	5	5	3	2	20	4	2	3	3	32
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	4	22	4	4	4	4	38
3	5	5	5	3	21	5	5	3	3	3	19	5	5	5	3	37
4	5	3	4	3	19	5	3	3	3	4	18	5	4	4	4	35
3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	31
5	3	4	3	3	18	5	3	3	3	5	19	5	4	4	5	37
4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	17	5	4	4	3	33
3	3	4	3	3	16	5	5	5	3	3	21	5	4	4	5	39
5	5	5	3	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	44
4	2	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	39
4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	38
3	2	4	3	4	16	5	5	5	4	3	22	5	4	5	4	40
4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	34
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	44
4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	39
4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	38
3	5	4	5	4	21	5	5	5	4	3	22	5	4	5	4	40
4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	34

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	24	56	130	210	4,38
2	0	6	51	64	60	181	3,77
3	0	2	60	72	45	179	3,73
4	0	0	36	60	105	201	4,19
5	0	4	30	104	50	188	3,92
Kesempatan Promosi							
1	0	0	42	104	40	186	3,88
2	0	4	63	60	50	177	3,69
3	0	2	36	56	105	199	4,15
4	0	0	24	88	90	202	4,21
5	0	2	27	116	45	190	3,96
Supervisi							
1	0	0	36	96	60	192	4,00
2	0	2	51	68	65	186	3,88
3	0	0	45	96	45	186	3,88
4	0	0	21	108	70	199	4,15
5	0	0	6	88	120	214	4,46
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	54	57	45	160	3,33
2	0	2	51	39	85	177	3,69
3	0	0	54	48	70	172	3,58
4	0	4	30	69	65	168	3,50
5	0	0	27	54	105	186	3,88
6	0	2	24	72	75	173	3,60
Penghargaan							
1	0	0	36	92	65	193	4,02
2	0	0	57	72	55	184	3,83
3	0	2	51	48	90	191	3,98
4	0	0	36	68	95	199	4,15
Kondisi Perusahaan							
1	4	0	39	72	70	186	3,88
2	0	0	72	60	45	177	3,69
3	2	2	57	76	45	180	3,75
4	0	0	33	80	85	198	4,13
5	0	0	51	64	75	190	3,96
Rekan Sekerja							
1	0	2	18	68	120	208	4,33
2	0	4	33	68	90	195	4,06
3	0	4	30	92	65	191	3,98
4	0	0	27	64	115	206	4,29

5	0	2	21	100	75	198	4,13
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	96	95	206	4,29
2	0	0	15	64	135	214	4,46
3	0	0	6	52	165	223	4,65
4	0	0	51	84	50	185	3,85
5	0	4	30	88	70	192	4,00
Komunikasi							
1	0	0	18	40	160	218	4,54
2	0	4	27	108	50	189	3,94
3	0	0	27	116	50	193	4,02
4	0	0	21	76	110	207	4,31

HASIL PENGUMPULAN DATA BERDASARKAN TINGKAT KEPUASAN (PNS)

No	Gaji					Total	Kesempatan Promosi					Total	Supervisi					Total
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20	5	2	2	5	3	17	3	5	3	3	4	18
4	5	2	4	5	4	20	4	2	5	5	4	20	3	5	3	3	4	18
5	5	5	3	5	4	22	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22
6	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	3	5	3	4	2	17	4	3	3	5	3	18	4	5	5	4	3	21
8	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	5	23
9	5	3	4	5	4	21	3	3	4	5	3	18	4	4	3	4	5	20
10	5	3	4	3	4	19	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	3	22	3	3	3	4	4	17	5	5	4	4	4	22
12	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
13	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	22
14	5	5	5	3	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	5	5	24	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
17	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	5	22
18	5	3	3	4	3	18	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20
19	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
20	5	2	4	4	4	19	4	4	3	5	4	20	4	5	4	4	4	21
21	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	5	2	4	5	4	20	4	2	5	5	4	20	3	5	3	3	4	18
24	5	3	3	4	3	18	4	3	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	5	3	22	3	5	5	4	5	22	5	3	3	5	5	21
26	3	4	5	3	3	18	4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	3	18
27	5	3	4	5	5	22	4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	5	24
28	4	3	4	5	4	20	3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	4	20
29	5	3	2	4	2	16	3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	5	17
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
31	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
32	5	5	3	5	5	23	5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	5	23
33	5	3	4	5	4	21	4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	5	22
34	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
35	5	3	5	5	4	22	4	5	5	3	5	22	5	4	4	5	5	23
36	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	4	20
37	5	3	3	5	4	20	4	5	5	3	3	20	5	4	4	5	5	23
38	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
39	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	4	23
40	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	5	20
41	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	5	23

42	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19
43	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
44	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18
45	5	4	4	4	3	20	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	5	20
46	5	4	3	5	4	21	5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	5	23
47	4	3	4	4	4	19	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	4	19
48	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24

Tunjangan diluar gaji						Total	Penghargaan				Total
1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	
5	5	4	5	5	3	27	3	5	5	4	17
4	3	4	5	3	3	22	4	5	3	4	16
4	5	3	4	5	5	26	4	5	5	3	17
2	4	3	4	5	4	22	3	4	4	3	14
4	5	3	2	4	2	20	3	3	5	3	14
3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20
3	5	5	4	4	4	25	4	4	5	5	18
5	5	5	3	5	5	28	5	3	5	5	18
4	5	3	4	5	4	25	4	4	5	3	16
4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	16
4	5	3	5	5	4	26	4	5	5	3	17
3	4	4	4	5	4	24	4	3	4	4	15
5	5	3	3	5	4	25	4	5	5	3	17
4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	18
4	5	4	4	4	3	24	4	4	5	4	17
4	5	4	3	5	4	25	5	4	5	4	18
3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	14
4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19
4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	15
4	5	3	4	3	4	23	4	5	5	3	17
3	5	3	4	5	4	24	4	4	5	3	16
2	5	4	4	5	4	24	4	4	5	4	17
3	5	4	5	5	4	26	4	5	5	4	18
4	5	5	3	3	5	25	5	4	5	4	18
4	5	3	3	4	5	24	3	4	5	3	15
3	4	5	5	4	5	26	5	3	4	5	17
3	4	5	4	3	4	23	4	3	4	5	16
3	2	4	2	3	3	17	5	3	2	4	14
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	18
5	3	5	5	5	3	26	5	5	3	5	18
3	4	5	4	4	4	24	5	3	4	5	17
4	3	3	3	4	4	21	4	4	3	3	14

3	5	5	4	4	5	26	5	3	5	5	18
4	4	5	4	4	3	24	4	4	4	5	17
3	3	5	4	4	5	24	5	3	3	5	16
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20
4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	17
4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	17
4	3	5	4	5	4	25	5	4	3	5	17
3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	4	15
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20
4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	3	14
4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	4	17
4	3	5	4	5	4	25	5	4	3	5	17
3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	4	15
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20

Kondisi Perusahaan					Total	Rekan Sekerja					Total
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
5	5	3	3	5	21	5	4	5	5	3	22
5	3	3	4	5	20	3	4	5	3	3	18
4	5	5	4	5	23	5	3	4	5	5	22
4	5	4	3	4	20	4	3	4	5	4	20
2	4	2	3	3	14	5	3	2	4	2	16
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	3	21	5	5	3	5	5	23
4	5	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21
3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	17
5	5	4	4	5	23	5	3	5	5	4	22
4	5	4	4	3	20	4	4	4	5	4	21
3	5	4	4	5	21	5	3	3	5	4	20
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	3	20
3	5	4	5	4	21	5	4	3	5	4	21
4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18
4	3	4	4	5	20	5	3	4	3	4	19
4	5	4	4	4	21	5	3	4	5	4	21
4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23
3	4	5	5	4	21	5	5	3	3	5	21
5	4	5	3	4	21	5	3	3	4	5	20

4	3	4	5	3	19	4	5	5	4	5	23
2	3	3	4	3	15	4	5	4	3	4	20
5	5	5	5	3	23	2	4	2	3	3	14
4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22	3	5	5	5	3	21
3	4	4	5	3	19	4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	17
4	4	3	5	3	19	5	5	4	4	5	23
5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	3	20
3	4	5	5	3	20	3	5	4	4	5	21
4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	4	21	4	2	4	5	5	20
3	5	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19
4	3	4	5	4	20	3	2	4	5	4	18
5	4	5	4	3	21	4	4	4	3	4	19
1	4	3	5	5	18	5	5	5	4	5	24
3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	5	23
4	5	4	5	4	22	4	4	3	4	4	19
4	3	4	5	4	20	3	5	4	5	4	21
5	4	5	4	3	21	4	4	4	3	4	19

Tipe Pekerjaan					Total	Komunikasi				Total
1	2	3	4	5		1	2	3	4	
3	5	5	4	5	22	5	3	3	5	38
4	5	3	4	5	21	3	3	4	5	36
4	5	5	3	4	21	5	5	4	5	40
3	4	4	3	4	18	5	4	3	4	34
3	3	5	3	2	16	4	2	3	3	28
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	45
4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	38
5	3	5	5	3	21	5	5	5	3	39
4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	37
4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	33
4	5	5	3	5	22	5	4	4	5	40
4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	35
4	5	5	3	3	20	5	4	4	5	38
4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	43
5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	41
4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	36
5	4	5	4	3	21	5	4	5	4	39
3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	33
4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	43
4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	32

4	5	5	3	4	21	3	4	4	5	37
4	4	5	3	4	20	5	4	4	4	37
4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	38
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	41
4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	41
5	5	5	4	5	24	5	3	3	5	40
3	3	3	4	5	18	3	3	4	5	33
5	5	5	3	4	22	5	5	4	5	41
4	4	4	3	4	19	5	4	3	4	35
5	5	5	3	2	20	4	2	3	3	32
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	40
5	5	5	5	3	23	5	5	5	3	41
5	5	5	3	4	22	5	4	4	4	39
4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	33
5	5	5	3	5	23	5	4	4	5	41
4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	36
5	5	5	3	3	21	5	4	4	5	39
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	39
5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	38
5	5	5	4	3	22	5	4	5	4	40
4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	34
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	39
5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	38
5	5	5	4	3	22	5	4	5	4	40
4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	34

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
1	0	0	6	60	155	221	4,60
2	0	6	42	72	65	185	3,85
3	0	2	33	84	75	194	4,04
4	0	0	21	76	110	207	4,31
5	0	4	30	104	50	188	3,92
Kesempatan Promosi							
1	0	0	24	120	50	194	4,04
2	0	9	33	76	75	193	4,02
3	0	0	24	60	110	194	4,04
4	0	0	24	88	90	202	4,21
5	0	2	27	116	45	190	3,96
Supervisi							
1	0	0	18	88	100	206	4,29
2	0	2	15	92	95	204	4,25
3	0	0	27	120	45	192	4,00
4	0	0	21	108	70	199	4,15
5	0	0	6	88	120	214	4,46
Tunjangan diluar gaji							
1	0	4	42	92	45	183	3,81
2	0	2	21	64	120	207	4,31
3	0	0	36	64	100	200	4,17
4	0	4	30	92	65	191	3,98
5	0	0	27	72	105	204	4,25
6	0	2	24	96	75	197	4,10
Penghargaan							
1	0	0	15	92	100	207	4,31
2	0	0	36	76	85	197	4,10
3	0	2	21	64	120	207	4,31
4	0	0	36	68	95	199	4,15
Kondisi Perusahaan							
1	1	4	30	80	75	190	3,96
2	0	0	24	72	110	206	4,29
3	0	2	24	100	70	196	4,08
4	0	0	15	96	95	206	4,29
5	0	0	36	76	85	197	4,10
Rekan Sekerja							
1	0	2	18	68	120	208	4,33
2	0	4	42	68	75	189	3,94
3	0	4	33	88	65	190	3,96
4	0	0	51	40	105	196	4,08

5	0	2	42	88	55	187	3,90
Tipe Pekerjaan							
1	0	0	15	96	95	206	4,29
2	0	0	27	56	125	208	4,33
3	0	0	21	48	145	214	4,46
4	0	0	60	76	45	181	3,77
5	0	4	30	88	70	192	4,00
Komunikasi							
1	0	0	33	40	135	208	4,33
2	0	4	45	92	40	181	3,77
3	0	0	42	104	40	186	3,88
4	0	0	33	68	100	201	4,19

HASIL KEPUASAN TENAGA HONORER DAN PNS

HONORER

PNS

Aspek	Harapan (b _i)	Kepuasan (e _i)	Total		Aspek	Harapan (b _i)	Kepuasan (e _i)	Total	
			AB=(b _i)x(e _i)					AB=(b _i)x(e _i)	
1	4,6	3,85	17,71		1	4,38	4,6	20,15	
2	3,63	3,18	11,54		2	3,77	3,85	14,51	
3	3,98	3,78	15,04		3	3,73	4,04	15,07	
4	4,2	3,75	15,75		4	4,19	4,31	18,06	
5	3,88	3,75	14,55		5	3,92	3,92	15,37	
Rata-rata				14,92	Rata-rata				16,63
1	4,08	3,8	15,50		1	3,88	4,04	15,68	
2	3,9	3,8	14,82		2	3,69	4,02	14,83	
3	3,98	3,73	14,85		3	4,15	4,04	16,77	
4	4,25	4,1	17,43		4	4,21	4,21	17,72	
5	4,1	3,9	15,99		5	3,96	3,96	15,68	
Rata-rata				15,72	Rata-rata				16,14
1	4,15	3,7	15,36		1	4	4,29	17,16	
2	4,23	4	16,92		2	3,88	4,25	16,49	
3	4	3,63	14,52		3	3,88	4	15,52	
4	4,13	4,05	16,73		4	4,15	4,15	17,22	
5	4,55	4,23	19,25		5	4,46	4,46	19,89	
Rata-rata				16,55	Rata-rata				17,26
1	3,8	3,48	13,22		1	3,33	3,81	12,69	
2	4,3	3,65	15,70		2	3,69	4,31	15,90	
3	4,05	3,75	15,19		3	3,58	4,17	14,93	
4	3,98	3,53	14,05		4	3,5	3,98	13,93	
5	4,35	3,98	17,31		5	3,88	4,25	16,49	
6	4,05	3,93	15,92		6	3,6	4,1	14,76	
Rata-rata				15,23	Rata-rata				14,78
1	4,1	3,78	15,50		1	4,02	4,31	17,33	
2	4,3	3,9	16,77		2	3,83	4,1	15,70	
3	4,43	3,78	16,75		3	3,98	4,31	17,15	
4	4,1	4	16,40		4	4,15	4,15	17,22	
Rata-rata				16,35	Rata-rata				16,85
1	4	3,55	14,20		1	3,88	3,96	15,36	
2	4,35	3,7	16,10		2	3,69	4,29	15,83	
3	4,08	3,58	14,61		3	3,75	4,08	15,30	
4	4,23	4,13	17,47		4	4,13	4,29	17,72	
5	4,28	4,03	17,25		5	3,96	4,1	16,24	
Rata-rata				15,92	Rata-rata				16,09
1	4,43	3,78	16,75		1	4,33	4,33	18,75	

2	4,13	3,88	16,02		2	4,06	3,94	16,00	
3	4	3,63	14,52		3	3,98	3,96	15,76	
4	4,33	4,13	17,88		4	4,29	4,08	17,50	
5	4,1	4,08	16,73		5	4,13	3,9	16,11	
Rata-rata				16,38	Rata-rata				16,82
1	4,23	3,88	16,41		1	4,29	4,29	18,40	
2	4,43	3,78	16,75		2	4,46	4,33	19,31	
3	4,65	3,98	18,51		3	4,65	4,46	20,74	
4	3,85	3,55	13,67		4	3,85	3,77	14,51	
5	4,03	4	16,12		5	4	4	16,00	
Rata-rata				16,29	Rata-rata				17,79
1	4,55	4,1	18,66		1	4,54	4,33	19,66	
2	3,95	3,75	14,81		2	3,94	3,77	14,85	
3	4	3,73	14,92		3	4,02	3,88	15,60	
4	4,33	4,33	18,75		4	4,31	4,19	18,06	
Rata-rata				16,78	Rata-rata				17,04
Total Rata-rata				16,02	Total Rata-rata				16,60

KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	umur		JK		PENDIDIKAN		LAMA KERJA	
	HONOR	PNS	HONOR	PNS	HONOR	PNS	HONOR	PNS
1	31-40	20-30	perempuan	Laki-laki	S1	S1	2-5.	2-5.
2	20-30	41-50	Laki-laki	perempuan	SMA	S1	2-5.	>5
3	20-30	41-50	Laki-laki	Laki-laki	D3	S1	>5	>5
4	41-50	31-40	Laki-laki	perempuan	S1	D3	>5	>5
5	20-30	41-50	Laki-laki	Laki-laki	S1	D3	2-5.	>5
6	41-50	41-50	perempuan	Laki-laki	S1	S1	>5	<1
7	20-30	20-30	Laki-laki	perempuan	D3	D3	2-5.	2-5.
8	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	S1	S2	>5	>5
9	31-40	20-30	Laki-laki	perempuan	S1	D3	2-5.	2-5.
10	41-50	20-30	perempuan	Laki-laki	S1	S2	>5	<1
11	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	D3	D3	>5	>5
12	20-30	31-40	Laki-laki	perempuan	S1	S1	2-5.	>5
13	41-50	20-30	perempuan	Laki-laki	S1	S1	>5	2-5.
14	20-30	41-50	Laki-laki	Laki-laki	D3	D3	2-5.	>5
15	31-40	41-50	perempuan	perempuan	S1	D3	>5	>5
16	41-50	31-40	Laki-laki	Laki-laki	SMA	S2	>5	>5
17	41-50	41-50	perempuan	perempuan	SMA	D3	>5	>5
18	20-30	31-40	perempuan	Laki-laki	S1	D3	2-5.	>5
19	31-40	20-30	Laki-laki	Laki-laki	D3	S1	2-5.	2-5.
20	41-50	41-50	perempuan	Laki-laki	S1	D3	>5	>5
21	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	SMA	S1	>5	>5
22	20-30	20-30	Laki-laki	perempuan	D3	D3	2-5.	2-5.
23	41-50	41-50	perempuan	Laki-laki	S1	S1	>5	>5
24	31-40	31-40	Laki-laki	Laki-laki	D3	S1	>5	2-5.
25	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	S1	D3	2-5.	>5
26	>50	20-30	perempuan	perempuan	SMA	S1	>5	>5
27	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	S1	S2	2-5.	>5
28	41-50	20-30	perempuan	Laki-laki	D3	S2	2-5.	2-5.
29	20-30	41-50	Laki-laki	perempuan	D3	S1	2-5.	>5
30	41-50	20-30	perempuan	Laki-laki	S1	S1	>5	2-5.
31	>50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	SMA	D3	>5	>5
32	31-40	31-40	Laki-laki	perempuan	S1	D3	2-5.	2-5.
33	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	D3	S2	>5	>5
34	41-50	20-30	Laki-laki	perempuan	S1	D3	>5	2-5.
35	20-30	31-40	perempuan	perempuan	S1	S1	2-5.	>5
36	41-50	41-50	Laki-laki	Laki-laki	D3	D3	>5	>5
37	41-50	>50	perempuan	Laki-laki	S1	S1	>5	>5
38	20-30	20-30	Laki-laki	perempuan	S1	S1	2-5.	2-5.
39	41-50	41-50	perempuan	Laki-laki	D3	D3	>5	>5
40	31-40	41-50	perempuan	perempuan	S1	S1	>5	>5
41		41-50		Laki-laki		S1		>5

42		20-30		perempuan		D3		2-5.
43		20-30		Laki-laki		S1		2-5.
44		20-30		perempuan		S1		2-5.
45		20-30		Laki-laki		S1		2-5.
46		41-50		perempuan		D3		>5
47		41-50		perempuan		S1		>5
48		41-50		Laki-laki		D3		>5