

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain

4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

Berikut ini penulis sajikan data responden berdasarkan jenis kelamin:

a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jenis kelamin	
	(orang)	(%)
Laki-laki	19	61,3
Perempuan	12	38,7
Jumlah	31	100

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa responden yang paling banyak didominasi laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 61,3%.

b. Usia Responden

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia**

Keterangan	Usia	
	(orang)	(%)
20-25 tahun	3	9,7
26-30 tahun	20	64,5
>31 tahun	8	25,8
Total	31	100

Sumber : Data diolah tahun 2017.

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia didominasi berusia 26-30 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 64,5%.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Pendidikan	
	(orang)	(%)
D3	1	3,2
S1	23	74,2
S2	7	22,6
Total	31	100

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 23 orang presentase sebesar 74,2%.

d. Masa Kerja

Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Masa Kerja	
	(orang)	(%)
1-5 tahun	4	12,9
6-10 tahun	14	45,2
>10 tahun	13	41,9
Total	31	100

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang presentase sebesar 45,2%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran sebanyak 31

responden berdasarkan tingkat harapan pegawai dan tingkat kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

4.5 Tabulasi Jawaban Berdasarkan Tingkat Harapan

Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
Item 1	0	2	24	56	40	122	3,94
Item 2	0	2	18	56	50	126	4,06
Item 3	0	4	24	48	45	121	3,90
Item 4	0	2	27	48	45	122	3,94
Item 5	0	2	21	64	35	122	3,94
Kesempatan Promosi							
Item 1	0	2	27	44	50	123	3,97
Item 2	0	4	15	56	50	125	4,03
Item 3	0	2	27	44	50	123	3,97
Item 4	0	2	18	56	50	126	4,06
Item 5	0		15	68	45	128	4,13
Supervisi							
Item 1	0	0	15	56	60	131	4,23
Item 2	0	2	9	60	60	131	4,23
Item 3	0	2	15	44	70	131	4,23
Item 4	0	2	15	48	65	130	4,19
Item 5	0	2	9	60	60	131	4,23
Fringe Benefits							
Item 1	0	6	36	56	10	108	3,48
Item 2	0	2	39	36	40	117	3,77
Item 3	0	2	30	60	25	117	3,77
Item 4	0	8	24	64	15	111	3,58
Item 5	0	6	33	56	15	110	3,55
Item 6	0	8	39	40	20	107	3,45
Item 7	0	6	27	56	25	114	3,68
Contingen Rewards							
Item 1	0	4	33	52	25	114	3,68

Item 2	0	4	24	68	20	116	3,74
Item 3	0	4	36	56	15	111	3,58
Item 4	0	4	33	60	15	112	3,61
Kondisi Perusahaan							
Item 1	0	9	48	80	137	97	3,13
Item 2	0	6	64	65	135	100	3,23
Item 3	0	9	56	70	135	99	3,19
Item 4	0	3	64	70	137	89	2,87
Item 5	0	0	68	70	138	103	3,32
Rekan Sekerja							
Item 1	0	4	21	56	40	121	3,90
Item 2	0	2	39	48	25	114	3,68
Item 3	0	0	33	60	25	118	3,81
Item 4	0	2	33	48	30	113	3,65
Item 5	0	2	27	56	35	120	3,87
pekerjaan Itu Sendiri							
Item 1	0	4	27	56	30	117	3,77
Item 2	0	2	24	72	20	118	3,81
Item 3	0	2	24	68	25	119	3,84
Item 4	0	8	18	68	20	114	3,68
Item 5	0	4	3	108	5	120	3,87
Komunikasi							
Item 1	0		36	60	20	116	3,74
Item 2	0		30	52	25	107	3,45
Item 3	0	4	24	60	30	114	3,68
Item 4	0	4	27	52	35	114	3,68
Item 5	0	4	27	68	15	110	3,55
Item 6	0	6	36	36	35	107	3,45
Item 7	0	4	30	56	25	111	3,58
Item 8	0	2	27	56	35	118	3,81

Sumber :Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil dari tabulasi pernyataan tingkat harapan pegawai diperoleh nilai rata-rata maksimal sebesar 4,23 pada aspek supervisi pernyataan 1 dan 2 dengan pernyataan “pegawai

berprestasi diberikan apresiasi atasan” dan “pegawai dilibatkan dalam membuat keputusan oleh atasan”. Nilai rata-rata minimal sebesar 2,87 pada aspek kondisi perusahaan pernyataan 4 dengan pernyataan “tersedianya air, tempat ibadah rapih”.

4.6 Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

Aspek	Skala					Total Skor	Rata-rata
	STP	TP	CP	P	SP		
	1	2	3	4	5		
Gaji							
Item 1	0	2	27	60	30	119	3,84
Item 2	0	2	33	56	25	116	3,74
Item 3	0	2	39	48	25	114	3,68
Item 4	0	2	27	56	35	120	3,87
Item 5	0	4	21	60	35	120	3,87
Kesempatan Promosi							
Item 1	0	8	24	56	25	113	3,65
Item 2	0	2	21	68	30	121	3,90
Item 3	0	4	27	56	30	117	3,77
Item 4	0	2	30	52	35	119	3,84
Item 5	0	6	15	68	30	119	3,84
Supervisi							
Item 1	0	0	15	56	60	131	4,23
Item 2	0	2	12	64	50	126	4,06
Item 3	0	2	18	52	55	125	4,03
Item 4	0	2	15	56	55	126	4,06
Item 5	0	2	9	68	50	127	4,10
Fringe Benefits							
Item 1	0	4	27	68	15	114	3,68
Item 2	0	2	39	40	35	116	3,74
Item 3	0	4	21	60	35	120	3,87
Item 4	0	4	33	60	15	112	3,61
Item 5	0	4	36	56	15	111	3,58
Item 6	0	2	36	64	10	112	3,61
Item 7	0	4	21	68	25	118	3,81

Contingen Rewards							
Item 1	0	4	33	52	25	114	3,68
Item 2	0	4	24	68	20	116	3,74
Item 3	0	4	36	56	15	111	3,58
Item 4	0	4	33	60	15	112	3,61
Kondisi Perusahaan							
Item 1	0	8	36	48	5	97	3,13
Item 2	0	10	45	40	5	100	3,23
Item 3	0	10	39	40	10	99	3,19
Item 4	0	28	3	48	10	89	2,87
Item 5	0	10	39	44	10	103	3,32
Rekan Sekerja							
Item 1	0	8	27	40	40	115	3,71
Item 2	0	4	39	44	25	112	3,61
Item 3	0	2	39	52	20	113	3,65
Item 4	0	8	36	40	25	109	3,52
Item 5	0	2	27	52	35	116	3,74
pekerjaan Itu Sendiri							
Item 1	0	2	24	68	25	119	3,84
Item 2	0	2	33	56	25	116	3,74
Item 3	0	2	30	64	20	116	3,74
Item 4	0	8	18	68	20	114	3,68
Item 5	0	4	30	56	25	115	3,71
Komunikasi							
Item 1	0	0	33	68	15	116	3,74
Item 2	0	4	27	64	20	111	3,58
Item 3	0	4	24	64	25	113	3,65
Item 4	0	2	24	68	25	117	3,77
Item 5	0	2	24	80	10	114	3,68
Item 6	0	2	33	56	25	114	3,68
Item 7	0	4	33	56	20	109	3,52
Item 8	0	2	30	56	30	116	3,74

Sumber : Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil dari tabulasi pernyataan tingkat harapan pegawai diperoleh nilai rata-rata maksimal sebesar 4,23 pada aspek supervisi pernyataan 1 dengan pernyataan “pegawai berprestasi diberikan apresiasi atasan”. Nilai rata-rata minimal sebesar 2,87 pada aspek kondisi perusahaan pernyataan 4 dengan pernyataan “tersedianya air, tempat ibadah rapih”.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk pengujian validitas dilakukan penyebaran kuisisioner ke 31 responden. Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik *product moment* dari pearson. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan IBM Statistic SPSS 20. Hasil uji validitas penelitian kepuasan kerja berdasarkan tingkat harapan pegawai dan tingkat kinerja pegawai meliputi gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi.

4.2.1.1 Tingkat Harapan Pegawai

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi.

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n-2$ ($n =$ jumlah responden/sampel), pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 31 orang sehingga $df = n-2$ ($31-2 = 29$), didapatkan r tabel dalam kuesioner sebesar $df = 0,3550$, pada tingkat kemaknaan 5% maka didapatkan angka r tabel. Nilai r hasil SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected item-Total Correlation*.

Keputusan :

Masing-masing pernyataan dibandingkan nilai r hasil dengan nilai r tabel, bila r hasil > r tabel pernyataan tersebut valid.

Berikut ini hasil uji validitas tingkat harapan pegawai dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Tingkat Harapan Pegawai

Gaji				
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,863	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,804	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,844	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,889	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,849	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Kesempatan Promosi				
Pernyataan 1	0,847	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,783	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,863	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,887	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,845	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Supervisi				
Pernyataan 1	0,809	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,812	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,887	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,864	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,865	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Fringe Benefits (Tunjangan-tunjangan diluar gaji)				
Pernyataan 1	0,858	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,795	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,825	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,835	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,868	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,878	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,868	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Contingen Rewards (Penghargaan)				
Pernyataan 1	0,872	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,792	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,898	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,909	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Kondisi Perusahaan				
Pernyataan 1	0,857	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,814	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,831	0,3550	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan 4	0,831	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,794	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Rekan Sekerja				
Pernyataan 1	0,828	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,821	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,785	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,867	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,870	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pekerjaan Itu Sendiri				
Pernyataan 1	0,831	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,764	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,854	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,901	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,907	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Komunikasi				
Pernyataan 1	0,814	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,882	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,789	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,862	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,836	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,864	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,867	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,869	0,3550	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas berdasarkan tingkat harapan pegawai, dengan menampilkan seluruh item pernyataan meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,3550). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi dinyatakan valid.

4.2.1.2 Tingkat Kinerja Pegawai

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat kinerja meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji),

contingen rewards, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi. Dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Tingkat Kinerja Pegawai

Gaji				
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,877	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,783	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,827	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,872	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,911	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Kesempatan Promosi				
Pernyataan 1	0,928	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,868	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,832	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,857	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,870	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Supervisi				
Pernyataan 1	0,757	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,837	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,879	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,858	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,788	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Fringe Benefits (Tunjangan-tunjangan diluar gaji)				
Pernyataan 1	0,770	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,859	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,871	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,824	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,809	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,749	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,843	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Contingen Rewards (Penghargaan)				
Pernyataan 1	0,891	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,917	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,921	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,929	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Kondisi Perusahaan				
Pernyataan 1	0,869	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,836	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,899	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,853	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,884	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Rekan Sekerja				
Pernyataan 1	0,859	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,836	0,3550	r hitung > r tabel	Valid

Pernyataan 3	0,830	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,912	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,913	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pekerjaan Itu Sendiri				
Pernyataan 1	0,821	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,857	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,896	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,909	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,905	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Komunikasi				
Pernyataan 1	0,784	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 2	0,904	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 3	0,760	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 4	0,795	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 5	0,773	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 6	0,853	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 7	0,844	0,3550	r hitung > r tabel	Valid
Pernyataan 8	0,798	0,3550	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas berdasarkan tingkat kinerja pegawai, dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja pegawai meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r hitung > r tabel (0,3550). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah pernyataan valid semua, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai r hasil dengan r tabel. Dalam uji reliabilitas sebagai nilai r hasil adalah nilai *Cronbach's Alpha*.

Ketentuannya : bila r Alpha > r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel. Mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat

harapan pegawai dan tingkat kinerja pegawai meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi, menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien <i>r</i>	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: Purwanto, 2016.

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Tingkat Harapan Pegawai

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Gaji	0,903	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kesempatan Promosi	0,901	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Supervisi	0,902	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
<i>Fringe benefits</i>	0,933	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
<i>Contingen Rewards</i>	0,890	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kondisi Perusahaan	0,881	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Rekan Sekerja	0,890	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	0,905	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Komunikasi	0,943	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas, variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja

pegawai berdasarkan tingkat harapan pegawai meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai *alpha chronbach*, r Alpha > r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel dan koefisien sangat tinggi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Tingkat kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Gaji	0,908	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kesempatan Promosi	0,920	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Supervisi	0,883	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
<i>Fringe benefits</i>	0,918	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
<i>Contingen Rewards</i>	0,935	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Kondisi Perusahaan	0,917	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Rekan Sekerja	0,918	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Pekerjaan itu sendiri	0,925	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Komunikasi	0,926	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas, variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja pegawai berdasarkan tingkat harapan pegawai meliputi aspek gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *alpha chronbach*, r Alpha > r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel dan koefisien sangat tinggi.

4.3 Hasil Perhitungan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

Berikut ini pada tabel 4.12 dijelaskan rata-rata tingkat kategori harapan dan kinerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

Tabel 4.12 Hasil Rata-rata Tingkat Harapan Aspek Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji	3,80
2	Kesempatan Promosi	3,80
3	Supervisi	4,10
4	Fringe Benefits	3,70
5	Contingen Rewards	3,15
6	Kondisi Perusahaan	3,65
7	Rekan Sekerja	3,65
8	Pekerjaan itu Sendiri	3,74
9	Komunikasi	3,67

Sumber: Data Diolah Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat harapan aspek kepuasan kerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 pada aspek supervisi, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,15 pada aspek *contingen rewards*.

Tabel 4.13 Hasil Rata-rata Tingkat Kinerja Aspek Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

No	Aspek	Rata-rata
1	Gaji	3,95
2	Kesempatan Promosi	4,03
3	Supervisi	4,22
4	Fringe Benefits	3,70
5	Contingen Rewards	3,65
6	Kondisi Perusahaan	3,15
7	Rekan Sekerja	3,78
8	Pekerjaan itu Sendiri	3,79
9	Komunikasi	3,62

Sumber: Data Diolah Tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan nilai rata-rata tingkat kinerja aspek kepuasan kerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 pada aspek supervisi, sedangkan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,15 pada aspek *contingen rewards*.

Berdasarkan tabel 4.12 dan tabel 4.13 diatas, telah dijelaskan nilai rata-rata tingkat harapan dan kinerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, maka didapatkan hasil tingkat kepuasan kerja pegawai yang akan dijelaskan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Kepuasan Kerja dalam Menentukan Tingkat Kategori

ASPEK	HARAPAN X KINERJA
GAJI	15,03
KESEMPATAN PROMOSI	15,32
SUPERVISI	17,29
FRINGE BENFITS	13,69
CONTINGEN REWARDS	13,35
KONDISI PERUSAHAAN	9,91
REKAN SEKERJA	13,78
PEKERJAAN ITU SENDIRI	14,20
KOMUNIKASI	13,27
Rata-rata	13,98

Sumber : Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah, hasil pengalihan antara rata-rata tingkat harapan dengan tingkat kinerja pegawai diperoleh hasil rata-ratanya sebesar 13,98. jadi tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah berada pada kategori “cukup puas”. dapat dilihat skala interval berikut ini:

Tabel 4.15 Rentang Skala Kepuasan Kerja

Skal Interval	Kategori
9,9-11,4	Sangat Tidak Puas
11,5-13,0	Tidak Puas
13,1-14,6	Cukup Puas
14,7-16,2	Puas
16,2-17,7	Sangat Puas

Sumber : Data Diolah tahun 2017.

Jadi, secara umum dari 9 aspek kepuasan kerja yaitu gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi, supervisi/atasan, *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan dan komunikasi. Hasil penelitian mengenai perasaan pegawai terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran secara umum dari 9 aspek yang diteliti, pegawai hanya merasakan “cukup puas” dalam bekerja. hal ini didukung oleh fenomena yang terjadi pada kantor Badan Pendapatan Daerah dengan aspek sarana dan prasarana/kondisi lingkungan kerja mereka yang membuat pegawai tidak puas. sehingga perlunya perhatian dan perubahan agar pegawai menjadi lebih puas dan bersemangat untuk bekerja. berdasarkan uraian diatas, pegawai masih belum puas terhadap kepuasan kerja yang diberikan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.

4.4 Hasil Analisis *Chi Kuadrat*

Setelah output didapat, maka nilai *pearson Chi square* dibandingkan dengan *chi square* tabel. Perbandingan ini menggunakan derajat bebas dengan rumus $Df = k-1$, $9-1 = 15,50731$, jadi nilai x tabel sebesar 15,50731.

Berdasarkan hipotesis yang ditentukan, hasil hubungan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan Jenis Kelamin terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : tidak terdapat hubungan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja

H_1 : terdapat hubungan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai x hitung $< x$ tabel, $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. jika nilai x hitung $> x$ tabel, $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 4.16 Hasil Uji Chi Kuadrat jenis kelamin terhadap kepuasan kerja

Variabel	X hitung	X table	Sig
Kepuasan Kerja	3,904	15,50731	0,419

Sumber: Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai x hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,904. jadi, x hitung (3,904) $< x$ tabel (15,50731) dengan nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,419 $> 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Usia Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : tidak terdapat hubungan usia terhadap kepuasan kerja

H_1 : terdapat hubungan usia terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai x hitung $< x$ tabel, $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. jika nilai x hitung $> x$ tabel, $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji Chi Kuadrat Usia terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	X hitung	X table	Sig
Kepuasan Kerja	19,609	15,5071	0,012

Sumber : Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai x hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 19,609. jadi, x hitung (19,609) $> x$ tabel (15,5071) dengan nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,012 $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan usia terhadap kepuasan kerja.

3. Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : tidak terdapat hubungan pendidikan terhadap kepuasan kerja

H_1 : terdapat hubungan pendidikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai x hitung $< x$ tabel, $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. jika nilai x hitung $> x$ tabel, $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Tabel 4.18 Hasil Uji Chi Kuadrat Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel	X hitung	X table	Sig
Kepuasan Kerja	10,879	15,5071	0,209

Sumber : Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai x hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 10,879. jadi, x hitung (10,879) $< x$ tabel (15,5071) dengan nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,209 $> 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan pendidikan terhadap kepuasan kerja.

4. Masa kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : tidak terdapat hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja

H_1 : terdapat hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

- a. Jika nilai x hitung $< x$ tabel, $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak
- b. jika nilai x hitung $> x$ tabel, $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Tabel 4.19 Hasil Uji Chi Kuadrat Masa Kerja terhadap kepuasan kerja.

Variabel	X hitung	X tabel	Sig
Kepuasan Kerja	8,638	15,5071	0,374

Sumber : Data Diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai x hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 8,638. jadi, x hitung (8,638) $< x$ tabel (15,5071) dengan nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,374 $> 0,05$ dengan demikian

H_0 diterima dan H_1 ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran

Berdasarkan tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran berada pada kategori “cukup puas”, artinya kepuasan pegawai belum sesuai dengan kenyataan (Harapan x Kinerja) atau belum memenuhi 4 aspek kepuasan kerja dari 9 aspek kepuasan kerja yaitu *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji), *contingen rewards*, kondisi perusahaan, rekan kerja, dan komunikasi. Jadi, perlunya peningkatan aspek-aspek kepuasan kerja yang berada pada kategori cukup puas hingga sangat tidak puas.

4.5.1.1 Aspek *Fringe Benefits* (tunjangan-tunjangan diluar gaji)

Untuk aspek *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan di luar gaji) langkah-langkah strategis yang dilakukan adalah :

1. Tunjangan di sesuaikan dengan beban kerja pegawai, target penyelesaian tugas, tingkatan golongan pegawai, prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Menerapkan sistem yang telah dibuat oleh organisasi mengenai tunjangan yang diberikan pegawai negeri sipil berdasarkan pertimbangan yang telah dijelaskan diatas (pada nomer satu). Sistem tersebut telah disetujui oleh atasan yang sebelumnya dibuat oleh manajemen Pemda Pesawaran.
3. Peningkatan fasilitas kesehatan yang memadai di lingkungan kerja pegawai, sehingga memudahkan untuk berobat dalam keadaan darurat.

4.5.1.2 Aspek *Contingen Rewards*

Untuk aspek *contingen rewards* (penghargaan) langkah strategis yang dilakukan adalah :

1. Penghargaan dalam bentuk imbalan, yaitu pegawai memiliki teladan tentunya pantas mendapatkan imbalan yang lebih besar. Selain itu tentunya memberikan manfaat meminimalisir pegawai yang mangkir pada saat jam kerja , karena dengan adanya penerapan penghargaan ini pegawai lain akan termotivasi untuk merubah pola pikir dan tingkah laku mereka untuk mencapai pengharhgaan ini.
2. Memberikan penghargaan berdasarkan hasil analisa jabatan, evaluasi pekerjaan, sehingga dapat diketahui hasil kinerja pegawai, apabila terdapat pegawai negeri sipil yang memiliki keunggulan sesuai dengan kompetensi mereka, maka perlunya diberikan suatu penghargaan yang pantas, seperti memberikan bonus untuk pegawai sesuai dengan kebijakan instansi, memberikan apresiasi untuk pegawai tersebut sehigga pegawai lain juga termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
3. Membuat suatu kebijakan baru didalam organisasi seperti melakukan kegiatan diluar jam kerja (*off the job training*) seperti seminar yang didalamnya merupakan kegiatan untuk memotivasi para pegawai untuk memiliki motivasi eksternal dengan dilakukanya acara ini yang dilakukan minimal setiap minggu.

4.5.1.3 Aspek Kondisi Perusahaan

Untuk aspek kondisi perusahaan langkah strategis yang dilakukan adalah :

1. Antara pihak atasan maupun bawahan para pegawai lebih terbuka, dan sistem demokrasi lebih diterapkan, karena dengan adanya penerapan sistem ini, pegawai lebih dapat memberikan saran dan masukan kepada atasan guna memperbaiki suatu masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka karena mempengaruhi kinerja para pegawai. Untuk lingkungan kerja khususnya pada kantor staf Badan

Pendapatan Daerah untuk segera diperhatikan kondisi ruangan mereka, seperti memberikan fasilitas AC didalam ruangan, memperbaiki ventilasi udara diruangan tersebut. Untuk sarana lain seperti komputer dan mesin tik yang mengalami kerusakan harus segera diperbaiki atau mengganti yang baru apabila sudah tidak layak digunakan.

2. Pemda Pesawaran harus lebih memperhatikan aspek finansial, dengan melaporkan segera pada pihak atau tingkat yang lebih tinggi, seperti mengajukan untuk pembangunan kantor yang belum ada, seperti casbangpol, perpustakaan, agar para pegawai lebih merasakan kepuasan kerja.
3. Sebaiknya pemerintah harus lebih peka dan memiliki ambisi yang baik untuk kemajuan PNS dilampung, lebih objektif dan transparan.

4.5.1.4 Komunikasi

Untuk aspek komunikasi langkah strategis yang dilakukan adalah:

1. Komunikasi sangat penting untuk menyelesaikan suatu permasalahan, jadi perlunya menjaga komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan, seperti menerapkan 5 S didalam lingkungan kerja mereka.
2. Memberikan fasilitas media komunikasi untuk para pegawai seperti membangun sistem komunikasi melalui internet (berbasis teknologi), memberikan fasilitas wifi untuk para pegawai.
3. Melaksanakan kegiatan-kegiatan positif untuk para pegawai seperti pelatihan-pelatihan untuk menunjang kompetensi pegawai, karena dengan adanya kegiatan ini komunikasi lebih terjalin dengan baik.

Berdasarkan tingkat kepuasan kerja pegawai, hasil penelitian ini sama dengan teori yang diungkapkan oleh Davis dan Newstrom (Supartini,2014) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai

tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja meningkat, jika pekerjaan itu dirasakan dapat memenuhi apa yang sangat bernilai atau apa yang diharapkan bagi seseorang sedangkan kepuasan kerja menurun jika pekerjaan itu tidak dapat memenuhi apa saja yang menjadi penilaian atau harapan seseorang.

4.5.2 Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis yang menggunakan rumus chi kuadrat, didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. Artinya pegawai negeri sipil yang bekerja di Pemda Kabupaten Pesawaran antara laki-laki dan perempuan adalah sama atau tidak ada perbedaan. Hal ini didasarkan pada asumsi tidak adanya bias gender, sehingga laki-laki dan perempuan untuk posisi yang sama mendapatkan hak dan kepuasan yang sama. Jadi, walaupun lebih dominan laki-laki dibandingkan perempuan pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran bukan menjadi hal yang berbeda dalam mengukur puas atau tidaknya pegawai tersebut. Hal tersebut didukung oleh teori menurut Robbins (Singarimbun, 2011) berpendapat bahwa saat ini belum ada bukti yang korelasif yang menyebutkan bahwa perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, teori kepuasan kerja pun tidak menjelaskan adanya hubungan jenis kelamin terhadap kepuasan kerja.

4.5.3 Hubungan Usia Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis yang menggunakan rumus chi kuadrat, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan usia terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. Menurut

Nuswantari (Marlinae, 2016) Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Artinya usia pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah yang lebih tua merasa puas dengan pekerjaan mereka. Usia seorang pegawai negeri sipil yang lebih tua memiliki pengalaman dalam bekerja dan lebih mudah memahami situasi atau keadaan dilingkungan kerja mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (Hamali, p.204) ada kecendrungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak puas. Robbins berpendapat bahwa terdapat hubungan yang kuat antara usia seseorang dengan kepuasan kerja pegawai, dimana kecendrungan yang sering terlihat yaitu bahwa semakin lanjut usia seseorang semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Ada beberapa alasan yang melatarbelakangi hubungan tersebut. Salah satu diantaranya yakni bagi pegawai yang telah berusia lanjut kesempatan untuk memulai karir baru ditempat lain akan menjadi semakin sulit, disamping itu adanya sikap dan prilaku yang telah matang mengenai tujuan hidup sehingga pegawai yang telah berusia lanjut cenderung merasakan puas dalam bekerja dan loyal pada organisasi karena adanya ikatan batin dan tali persaudaraan yang kuat antara dirinya dengan rekan-rekan kerjanya dalam organisasi tersebut.

4.5.4 Hubungan Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis yang menggunakan rumus chi kuadrat, didapatkan bahwa tidak terdapat hubungan pendidikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri

sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. Artinya pendidikan lebih tinggi bukan menjadi ukuran dalam menentukan puas atau tidaknya pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, karena pendidikan yang lebih tinggi apabila tidak menguasai kompetensi didalam pekerjaannya akan mengalami kesulitan, berbeda dengan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab para pegawai, sehingga dapat dipromosikan untuk jabatan lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Adib Farchan (Setiawan, 2007) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja.

4.5.5 Hubungan Masa Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis yang menggunakan rumus chi kuadrat, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran. Artinya Faktor yang menyebabkan mengapa masa kerja pada penelitian ini tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesawaran, dikarenakan kelompok dengan masa kerja yang lama (lebih 10 tahun) lebih kecil dibandingkan dengan kelompok masa kerja yang lain. jumlah masa kerja > 10 tahun berjumlah 13 orang, dan untuk 1-10 tahun 18 orang. Hal ini sangat terkait dengan pernyataan Soedarmayanti (Marlinae, 2011) bahwa orang - orang yang telah lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif dan merasa puas akan pekerjaannya. Senioritas berkaitan secara negatif dengan kemangkiran. Seringnya absen dan total hari hilang kerja, masa kerja merupakan variabel penjelas tunggal yang paling penting. Karena pada penelitian ini kelompok masa kerja yang paling lama lebih sedikit dengan kelompok masa kerja yang lain sehingga tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Seperti pada absensi, masa kerja merupakan variabel yang ampuh dalam

menjelaskan pergantian karyawan (keluarnya karyawan). Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan secara negatif dengan pergantian karyawan dan yang telah disarankan sebagai salah satu peramal tunggal yang paling baik mengenai pergantian. Penelitian yang dilakukan oleh Sneed dan Herman 1990 dalam Panggabean (Fritz, 2011) juga menghasilkan kesimpulan yang sama yaitu bahwa karakteristik individu (masa kerja) tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.