



**PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PETERNAKAN DAN
KESEHATAN HEWAN KABUPATEN SITUBONDO**

*THE EFFECT OF PLACEMENT, WORK EXPERIENCE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE OFFICE OF
ANIMAL HUSBANDRY AND ANIMAL HEALTH IN SITUBONDO REGENCY*

SKRIPSI

Oleh :

Cyndika Destyana

160810201036

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH PENEMPATAN, PENGALAMAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PETERNAKAN DAN
KESEHATAN HEWAN KABUPATEN SITUBONDO**

*THE EFFECT OF PLACEMENT, WORK EXPERIENCE AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE OFFICE OF
ANIMAL HUSBANDRY AND ANIMAL HEALTH IN SITUBONDO REGENCY*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S-1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Jember

Oleh :

Cyndika Destyana

160810201036

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cyndika Destyana

Nim : 160810201036

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 12 Januari 2020

Yang menyatakan,

Cyndika Destyana

NIM 160810201036

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo

Nama : Cyndika Destyana

Nim : 160810201036

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Disetujui : 16 januari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP.196010161987021001

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 197912212008122002

Mengetahui
Ketua Progrsm Studi
S-1 Manajemen

Hadi Paramu, M.B.A., Ph.D.
NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGALAMAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
KABUPATEN SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Cyndika Destyana

NIM : 160810201036

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal:

.Januari 2020

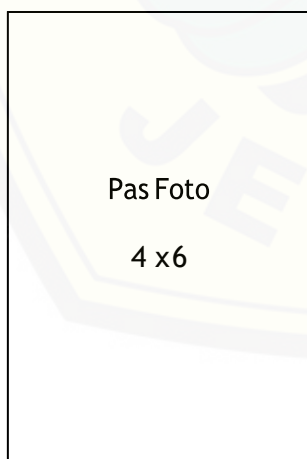
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197412122000122001

Sekretaris: Drs. Markus Apriono, M.M. : (.....)
NIP. 196404041989021001

Anggota : Chairul Saleh, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 196903061999031001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP 19710727 199512 1001

PERSEMBAHAN

Saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Allah SWT, sebagai perwujudan ucapan puji syukur atas segala ilmu yang diberikan.
2. Ibunda tercinta tanti susiana dan Ayahanda edy sugianto, terimakasih atas kasih sayang yang berlimpah sejak saya lahir hingga sampai saat ini dan terimakasih juga atas limpahan doa, pengorbanan dan motivasinya sampai saat ini.
3. Seluruh Keluarga besar yang selalu mendukung, membimbing dan mendoakan sampai saat ini.
4. Kedua Dosen Pembimbingku, Drs. Agus Priyono, M.M dan Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. yang selalu membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya.
5. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

“Sebuah mimpi dapat terwujud bukan karena keajaiban, melainkan karena keringat dan kerja keras”

(Colin Powell)

“Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari suatu ilmu. Niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju surga”

(HR. Turmudzi)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"

(Aristoteles)

“Jangan pernah lihat ke belakang, mengenang hari kemarin, tersenyumlah untuk masa depan, esok adalah hari baru”

(Zayn Malik)

RINGKASAN

Pengaruh Penempatan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo; Cyndika Destyana; 160810201036; 2020; 105 halaman, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

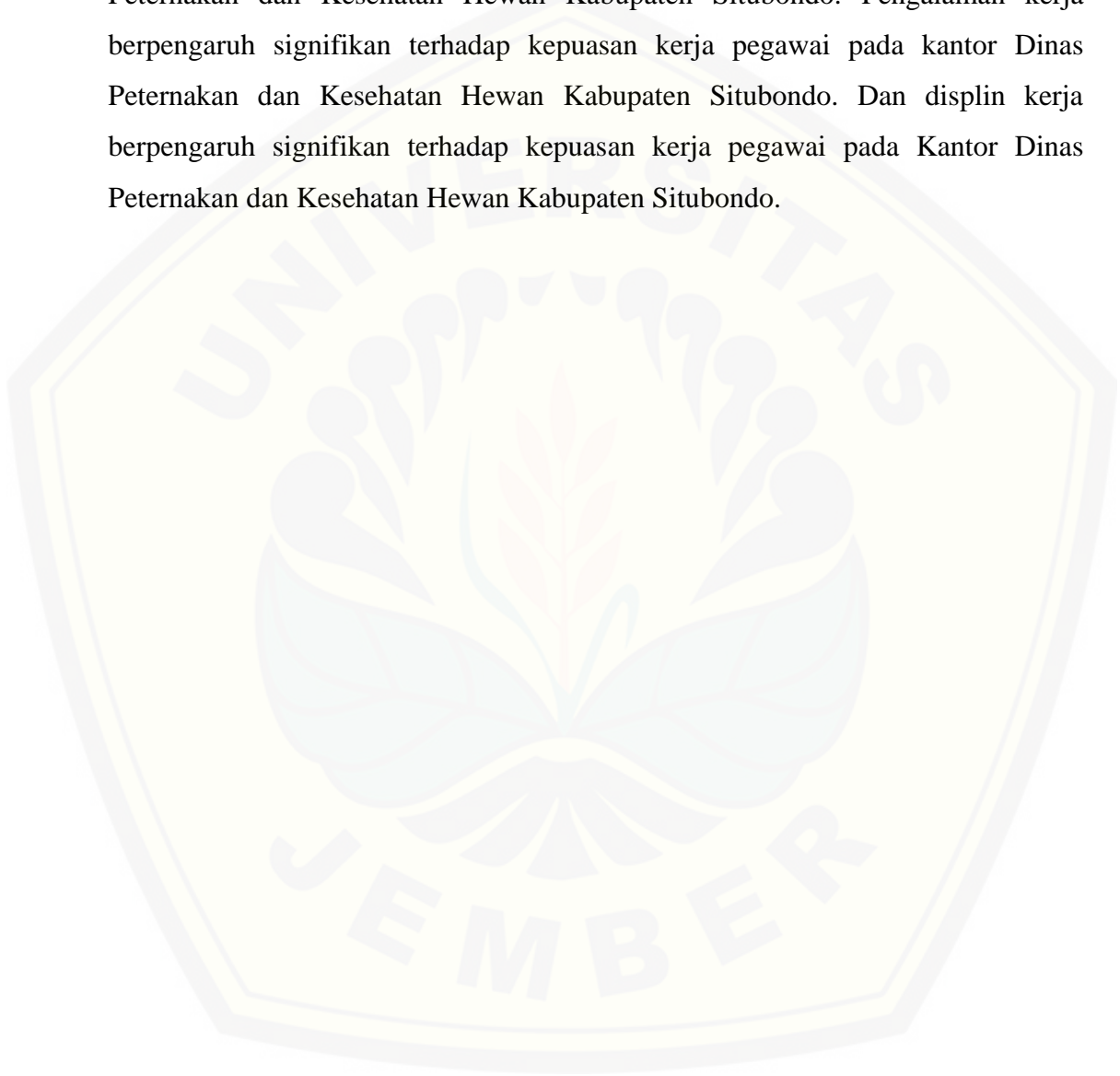
Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam terealisasinya aktivitas di dalam suatu instansi. Instansi di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga yang dimiliki oleh organisasi dalam menghadapi persaingan pada era global saat ini. Hal yang perlu dipertimbangkan seperti penempatan pegawai yang sesuai, pengalaman kerja yang cukup dan disiplin terhadap aturan yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas melaksanakan segala urusan pemerintahan pada bidang peternakan dan kesehatan hewan di kabupaten situbondo. Kantor ini terletak di Jalan PB Sudirman Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Kepuasan kerja pegawai sangat perlu diperhatikan untuk menciptakan keberhasilan kerja instansi sesuai dengan target yang ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel penempatan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo sebanyak 50 responden. Sedangkan populasinya menggunakan teknik sensus sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian ini bersifat kuantitatif berbentuk angka atau data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari koesioner, wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, internet, skripsi, dan penelitian terlebih dahulu. Alat analisis yang

digunakan yaitu dengan analisis regresi linier berganda. yang diolah menggunakan *software SPSS v.22 for windows*

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.



SUMMARY

The Effect of Placement, Work Experience and Work Discipline on Employee Job Satisfaction at the Office of Animal Husbandry and Animal Health in Situbondo Regency; Cyndika Destyana; 160810201036; 2020; 105 pages, Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

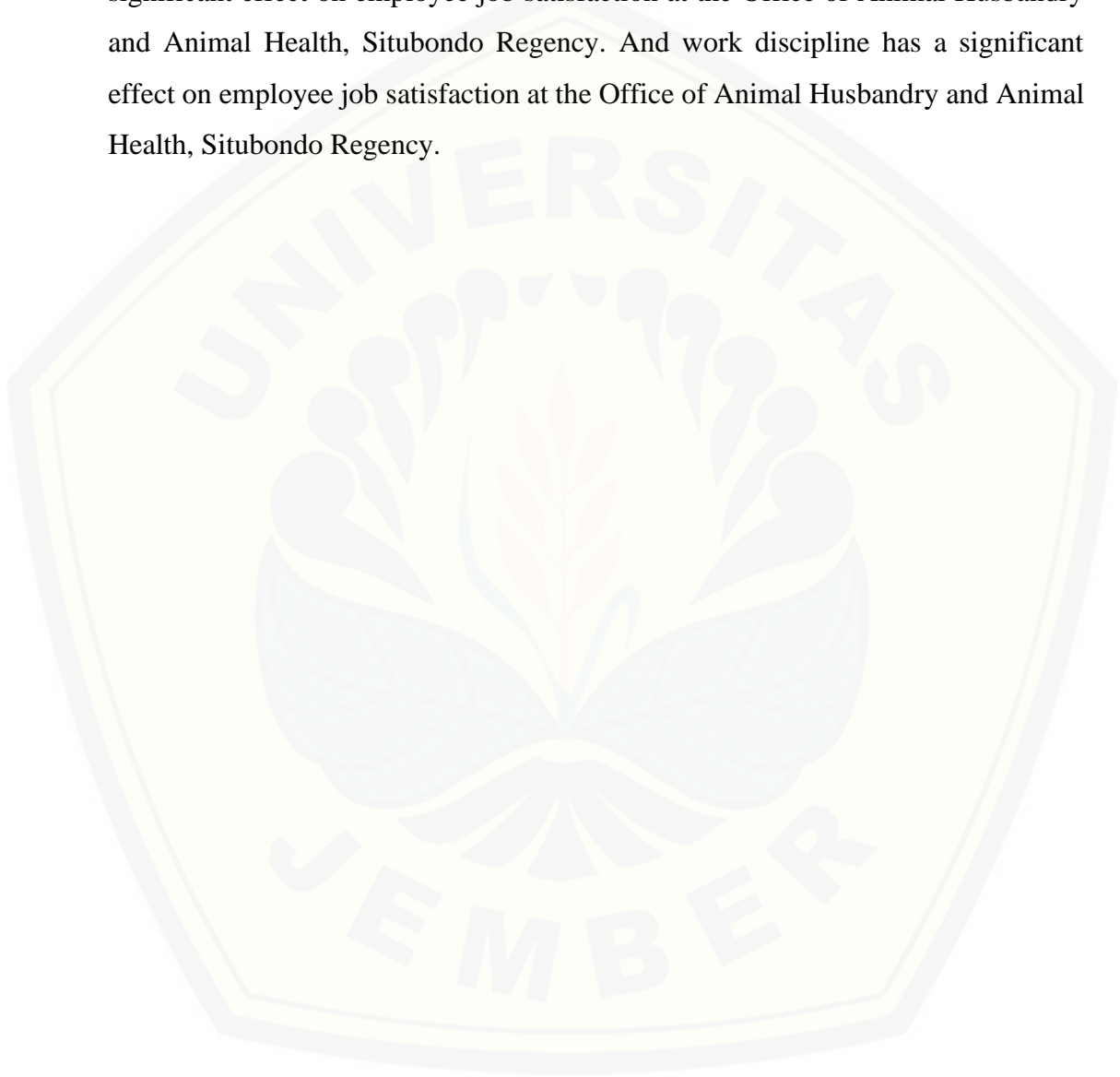
Human resources become one of the most important factors in the realization of activities within an institution. Agencies are required to have quality human resources in order to achieve organizational goals. Quality human resources are valuable assets owned by organizations in today's competitive era. Things to consider such as the placement of appropriate employees, sufficient work experience and discipline to the rules in force.

This research was conducted at the Office of Animal Husbandry and Animal Health, Situbondo District, which is one of the government institutions that has the task of the entire government in the field of animal husbandry and animal health in Situbondo district. This office is located on Jalan PB Sudirman, Situbondo District, Situbondo Regency. Employee job satisfaction needs to be carefully monitored to achieve the success of the institution's work in accordance with specified targets. The purpose of this study is to study and analyze the variables of placement, work experience, and work discipline on job satisfaction at the Office of Animal Husbandry and Animal Health, Situbondo Regency.

The population in this study were all employees at the Office of Animal Husbandry and Animal Health in Situbondo Regency with a total of 50 respondents. While the population uses census techniques so that the sample in this study were 50 respondents. This research is an explanatory research. This research is quantitative in the form of numbers or qualitative data which are quantitative. Source of data used are primary data obtained from questionnaires, interviews and observations. Secondary data obtained from books, journals, internet, thesis, and research in advance. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

which is processed using SPSS v.22 for windows software.

The results of the research that have been done show that the placement has a significant effect on job satisfaction of employees at the Office of Animal Husbandry and Animal Health, Situbondo Regency. Work experience has a significant effect on employee job satisfaction at the Office of Animal Husbandry and Animal Health, Situbondo Regency. And work discipline has a significant effect on employee job satisfaction at the Office of Animal Husbandry and Animal Health, Situbondo Regency.



PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan hidayahNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad., S.E., M.M., Ak., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen dan para jajarannya.
3. Hadi Paramu, S.E, MBA., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs. Agus Priyono, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan dan Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M. , selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahannya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Tim penguji Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E.,M.Si., Drs. Markus Apriono, M.M., dan Chairul Saleh, S.E., M.Si. selaku Dosen penguji yang telah memberikan saran yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Rudi Hartono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah membantu dan memberi informasi.
7. Kedua orangtua saya Bapak edy sugianto dan ibu tanti susiana. Terimakasih atas segala kasih sayang, motivasi, bimbingan serta doanya yang selama diberikan kepada saya.
8. Sahabat seperjuanganku Ika Latri, Bella Larasati, sindika siti, amalia dan Siti Makhtumah terimakasih telah menemani mengerjakan skripsi dan selalu memberikan *support* kepada saya.

9. Teman-teman Manajemen 2016 terima kasih atas doa dan dukungannya.
10. Teman-teman KSPM. Terima kasih telah memberikan pengalaman berorganisasi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 12 Januari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAM PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Penempatan.....	6
2.1.2 Pengalaman Kerja.....	8
2.1.3 Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Kepuasan.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Hipotesis Penelitian.....	19
BAB 3. METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian.....	21
3.2 Populasi dan Sempel.....	21
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.5 Identifikasi Variabel	23
3.6 Definisi Operasional Variabel	24
3.7 Skala Pengukuran Variabel	27
3.8 Metode Analisis Data	28
3.8.1 Uji Instrumen	28
3.8.2 Analisis Regresi Berganda	29
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.4 Uji Hipotesis	31
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Deskripsi objek	35
4.2 Deskripsi Responden.....	44

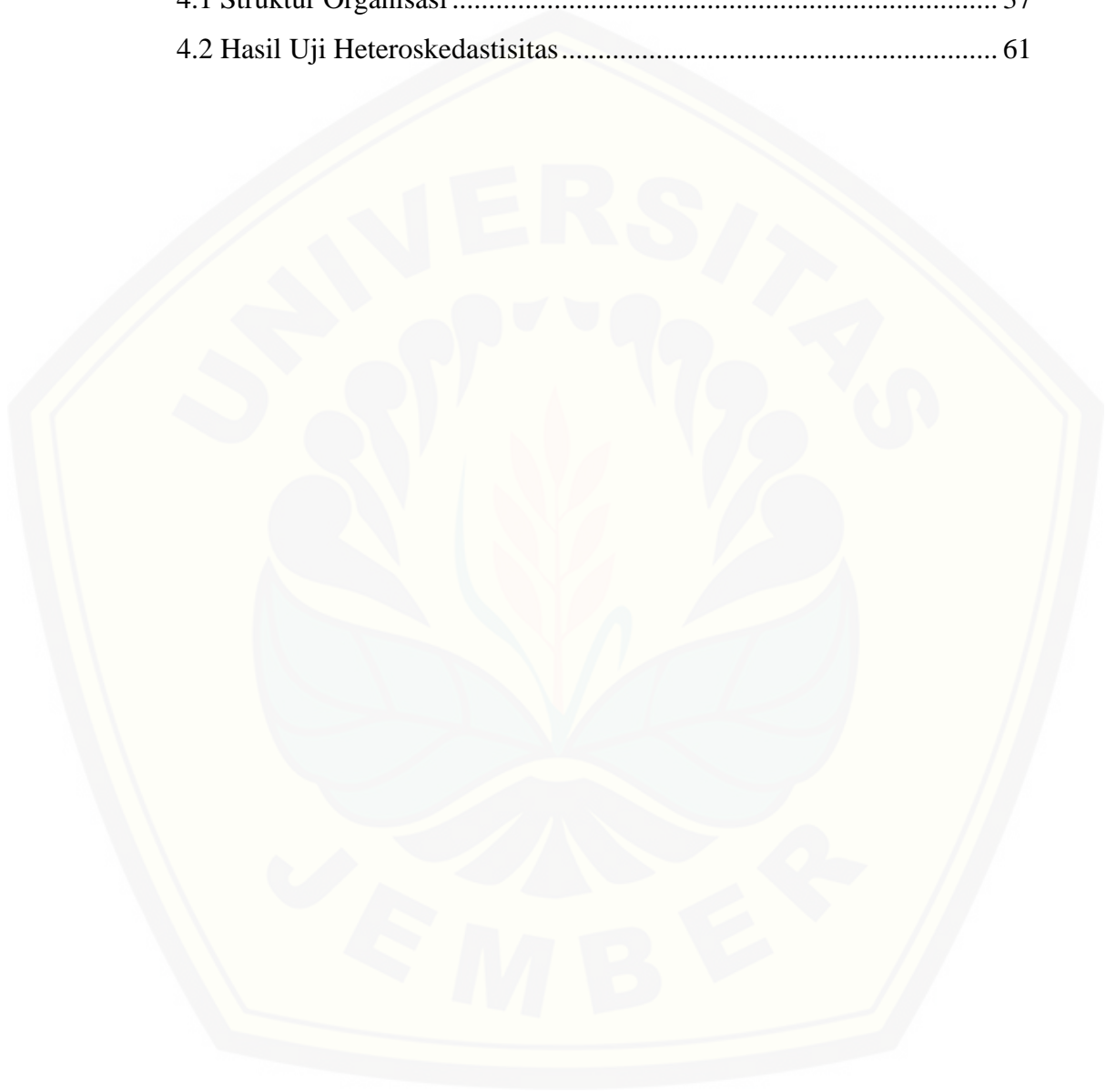
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel	49
4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Uji Validitas	56
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas.....	57
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.6.1 Hasil Uji Normalitas	59
4.6.2 Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.8 Pembahasan	62
4.8.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja.....	63
4.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	65
4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.9 Keterbatasan Penelitian	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
4.1 Tabel Pegawai	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	47
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Penempatan Pegawai	49
4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Pengalaman Kerja	51
4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	52
4.9 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....	54
4.10 Hasil Uji Validitas	56
4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.13 Hasil Uji Normalitas	59
4.14 Hasil Uji Multikoliniritas	60
4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	62

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	19
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	33
4.1 Struktur Organisasi	37
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	80
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	88
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	98
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda & Uji Hipotesis ...	102
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	103
Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas	104
Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
Lampiran 10 Hasil t-tabel	105
Lampiran 11 Hasil r-tabel	106

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor pendukung dalam terealisasinya aktivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat membantu pelaksanaan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam organisasi atau instansi. Setiap instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga yang dimiliki oleh organisasi dalam menghadapi persaingan pada era global saat ini. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan dengan baik untuk memenuhi standart dengan kinerja pegawai yang professional. Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang optimal pada instansi tempat kerja. Hal yang perlu dipertimbangkan untuk menciptakan keberhasilan kerja seperti penempatan ke yang sesuai dengan keahliannya, pengalaman kerja yang cukup dan disiplin terhadap aturan yang berlaku.

Siswanto (2008:162) mengemukakan bahwa penempatan pegawai merupakan suatu proses dalam memberi tugas dan pekerjaan kepada para tenaga kerja yang telah lulus proses seleksi yang dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan mampu mempertanggung jawabkan resiko dan kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Pengambilan keputusan untuk penempatan pegawai sangat perlu diperhatikan agar memperoleh pegawai yang memenuhi harapan sebuah instansi dan sesuai dengan keahliannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna *et al.* (2015) dan Muliani *et al.* (2016) yang menjelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengalaman kerja yang banyak juga diperlukan untuk peningkatan kepuasan dalam bekerja. Menurut Wibowo (2007:301) Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seseorang yang biasanya memiliki pengalaman kerja yang banyak maka dia juga akan memiliki keahlian cukup sehingga diharapkan memiliki kemampuan yang lebih besar dari pada seseorang yang tanpa pengalaman. Dalam suatu instansi biasanya cenderung memilih pegawai yang berpengalaman karena dianggap memiliki kualitas lebih sehingga merasa puas atas pekerjaan dan dapat bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna *et al.* (2016) dan Sabtohadhi *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang taat, patuh dan tertib terhadap peraturan yang ada. Menurut Rivai *et al.* (2014:599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya tujuannya agar dapat merubah perilaku mereka sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan. Pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang cukup tinggi apabila mereka memiliki konsistensi, taat atas asas yang berlaku dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepada dirinya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan mengerjakan pekerjaannya tanpa ada beban dan merasa puas karena tugasnya terselesaikan dengan baik dengan tepat waktu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariani *et al.* (2018) dan Saputra *et al.* (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi atau sikap yang timbul berdasarkan evaluasi dimana pegawai tersebut bekerja pegawai merasa puas akan menyukai situasi kerja. Menurut Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi pada dirinya. Kepuasan kerja menjadi

harapan setiap pegawai meskipun ukuran kepuasan kerja sangat relatif berbeda-beda bagi setiap pegawai sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek pemuasan kebutuhan yang ada di dalam pegawai semakin tinggi kepuasannya dan sebaliknya apabila faktor pemuas belum memadai kepuasan semakin rendah.

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang peternakan dan kesehatan hewan. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo juga menyelenggarakan beberapa fungsi diantaranya menyusun kebijakan dibidang benih atau bibit, mengelolah sumber daya genetik hewan, pemberian bimbingan penerapan produksi ternak, mengendalikan penyakit hewan, pengawasan obat hewan dan pemantauan serta evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo sangat mengharapkan kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan program kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memiliki 4 bidang pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memiliki pengalaman dengan masa kerja yang sudah lama umumnya diatas lima tahun. Semakin lama pegawai bekerja di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo maka pegawai akan semakin mencintai pekerjaannya dan setia pada instansi tempatnya bekerja. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo menerapkan sistem *fingerprint* untuk memantau kehadiran seluruh pegawai sedangkan untuk pegawai ASN didukung dengan ditetapkan sistem E-kinerja yang memuat seluruh kegiatan harian sesuai dengan target pencapaian. Sistem yang telah ditetapkan ini dapat meminimalisir ketidakpatuhan pegawai dalam bekerja dan menjadi tolak ukur seorang pemimpin untuk mengetahui kedisiplinan bawahanannya. Setiap aktivitas dikantor selalu melibatkan pegawai yang telah ditempatkan pada bagian-bagian sesuai dengan deskripsi jabatannya. Penempatan pegawai merupakan bagian dari konsekuensi yang harus diterima oleh pegawai. Dimana pun ditempatkan pegawai

tentunya harus mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. tetapi jika kemampuan dan kompetensi pegawai kurang, maka pekerjaan tidak akan maksimal, artinya diperlukan waktu untuk beradaptasi. Masalah yang terjadi masih ditemukan pegawai yang kurang puas dan percaya diri terhadap pekerjaannya terutama pada program kerja yang baru ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak bekerja secara maksimal sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Masalah tersebut terjadi karena masih ditemukan pegawai yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang mereka miliki. Mereka merasa tugasnya yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan sehingga membutuhkan waktu untuk mempelajari dan memahami pekerjaan yang baru agar lebih maksimal sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian diatas memicu perlunya dilakukan penelitian guna mengetahui secara jelas “Pengaruh Penempatan Pegawai, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo ?
- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo ?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu :

- a. Bagi Objek Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penempatan, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

- b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini menjadi salah satu referensi dan menambah pengetahuan berkaitan dengan pengaruh penempatan, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

- c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Penempatan

a. Pengertian Penempatan

Hasibuan (2001:53) mengemukakan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari proses seleksi, yaitu dengan menempatkan calon pegawai yang telah lulus seleksi pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Hasibuan (2001:64) menegaskan bahwa penempatan pegawai hendaklah harus memperhatikan azas penempatan orang-orang yang sesuai dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Siswanto (2008:162) mengemukakan bahwa penempatan merupakan suatu proses dalam memberi tugas dan pekerjaan kepada para tenaga kerja yang telah lulus seleksi yang dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan mampu mempertanggung jawabkan kemungkinan kemungkinan resiko yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) penempatan kerja adalah menempatkan pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaan yang akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Siagian (2013:168) menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru bekerja, akan tetapi juga akan berlaku bagi para pegawai lama yang telah mengalami alih tugas dan mutasi.

b. Tujuan Penempatan pegawai

Suatu organisasi menempatkan pegawainya atau calon pegawai dengan tujuan diantaranya agar pegawai lebih mampu mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya, lebih berdaya dalam melaksanakan pekerjaannya, dan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sebagai acuan dalam mengerjakan tugas. Maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk

menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki.

c. Indikator Penempatan

Menurut Gauzali Saydam (2000:155) beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1) Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan. dengan mempertimbangkan pencapaian prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang akan ditempatkan.

2) Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya atau dikerjakan sebelumnya dan dijadikan sebagai pertimbangan dalam penempatan kerja didalam suatu instansi.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental sangat perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang akan merugikan kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai tersebut.

4) Status Perkawinan

Status perkawinan pada pegawai merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan dalam ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan penempatan pegawai.

5) Usia

Dalam menentukan menempatkan pegawai, faktor usia pada pegawai yang telah lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut bertujuan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja yang didapat pegawai yang bersangkutan.

2.1.2 Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan kemampuan diri yang dimiliki seseorang dalam menguasai pengetahuan atau keterampilan pada pekerjaan. Wibowo (2007:301) mendefinisikan Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan didalam suatu organisasi. Nitisemito (2000 : 86) menjelaskan pengalaman kerja merupakan sesuatu kemampuan yang telah dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan pengalaman kerja didasarkan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

Pengalaman kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia, dengan tujuan untuk membantu seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak mereka akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun masalah yang terjadi di lingkungan kerja.

b. Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai adalah :

- 1) Latar belakang pribadi yang meliputi pendidikan, kursus, pelatihan bekerja untuk menunjukkan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang pegawai di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat untuk memperkirakan minat serta kapasitas kemampuan yang telah dimiliki seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk memprediksi tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan analisis tujuannya untuk mempelajari kemampuan dalam penilaian dan penganalisisan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik dalam menilai kemampuan seseorang untuk melaksanakan aspek-aspek teknik pada pekerjaan.

c. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2012) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja pegawai antara lain, yaitu:

1) Lama waktu / masa kerja,

Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas dalam pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.

2) Tingkat Rutinitas Pekerjaan

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman yang diterima pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat pegawai semakin mahir dalam mengerjakan pekerjaannya.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seorang pegawai dalam pelaksanaan aspek-aspek pekerjaan dengan peralatan yang disediakan.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan pengendalian diri seorang pegawai sehingga pelaksanaannya dilakukan dengan teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan dalam bekerja. Menurut Rival *et al.* (2014:599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer saat melakukan komunikasi dengan bawahannya dengan tujuan agar dapat mengubah perilaku bawahannya sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan mereka dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai dengan norma-norma yang telah berlaku. Hasibuan (2010) menyatakan disiplin sebagai kesadaran sikap yang dimiliki seseorang secara sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang pegawai dikatakan disiplin apabila selalu mematuhi mengerjakan dan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dari orang lain.

Menurut Darmawan (2013:41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu, apabila dalam praktiknya suatu organisasi dapat mengupayakan sebagian besar peraturan telah ditaati oleh sebagian besar pegawai maka tingkat kedisiplinan dapat akan tinggi.

Tindakan disiplin biasanya digunakan untuk memberikan sanksi-sanki pada seseorang yang melanggar aturan-aturan dalam kerja. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan rasa tanggung jawab.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rival *et al.* (2014:599) terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja :

- 1) Disiplin retributif yaitu berusaha untuk memberi hukuman orang yang melanggar.
- 2) Disiplin korektif yaitu berusaha membantu mengoreksi perilaku pegawai lain yang tidak sesuai aturan.
- 3) Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan sesuai didalam organisasi.
- 4) Perspektif Utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin yang telah melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah perilaku penyimpangan yang dilakukan pegawai baik dari segi ucapan, tulisan, atau perbuatan yang telah melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan. Sanksi pelanggaran kerja merupakan tindakan hukuman disiplin yang diberikan kepada pegawai sehingga tidak mengulangi pekerjaan yang salah.

Menurut Rival *et al.* (2014:603), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan biasanya berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Sanksi pelanggaran sedang biasanya berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Sanksi pelanggaran berat biasanya berupa penurunan pangkat atau tindakan pemecatan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:194), indikator dalam disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
Pegawai diharuskan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar tercipta kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Waktu bekerja yang telah diberikan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan oleh pegawai untuk mencapai target yang diberikan tujuannya agar tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai apabila sesuai dengan target dan jangka waktu yang telah ditetapkan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi
Tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dengan melihat tingkat frekuensi kehadiran.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun kondisi pada dirinya. Menurut Usman (2011:498) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan harapan terhadap pengalaman masa depan. Pegawai akan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek pada dirinya dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya rasa paksaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel atau faktor-faktor seperti berikut :

1) Turnover

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan turnover yang rendah. Sedangkan pegawai yang kurang puas dalam bekerja biasanya memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran kerja yang lebih tinggi. Biasanya mereka sering tidak masuk kerja dengan alasan yang subjektif dan tidak logis.

3) Umur

Pegawai usia tua cenderung lebih merasa puas dibandingkan pegawai yang usia muda. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua memiliki pengalaman dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sedangkan pegawai muda biasanya mempunyai harapan tentang dunia kerjanya.

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat yang lebih tinggi biasanya cenderung lebih puas dibandingkan dengan pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah. Pegawai pada tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih aktif dalam mengemukakan ide-ide.

5) Ukuran perusahaan

Ukuran perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Besar kecilnya perusahaan berhubungan dengan komunikasi dan partisipasi pegawai.

c. Teori Kepuasan

Menurut Veithzal Rivai (2014 : 620) teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory)

Teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diterima melebihi keinginannya, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa dirinya puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) pada situasi dilingkungan kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa lebih puas. Namun bila perbandingan itu tidak seimbang bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak.

3) Teori dua faktor (Two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan 2 faktor yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfies atau motivator dan dissatisfies. Satisfies merupakan faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, adanya kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi sedangkan Dissatisfies (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

d. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001) terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Mengukur kesetiaan pegawai pada pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan kesediaan pegawai untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Menilai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya.

3) Kejujuran

Menilai kejujuran pegawai ketika melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian baik pada dirinya sendiri maupun orang lain.

4) Kreativitas

Menilai kreativitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja dengan baik.

5) Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

6) Tingkat gaji

Menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima pegawai sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi yang mereka kerjakan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai tolak ukur untuk penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan untuk penelitian yang akan dilakukan.

A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati (2015) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” menggunakan teknik regresi linear berganda dengan mengambil sampel sebanyak 47 responden. Hasil penelitian menyatakan variabel penempatan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

I Made Angga Wiguna dan Igd Dharma Suputra (2016) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor” menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” menggunakan teknik regresi linear berganda dengan mengambil sampel sebanyak 86 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja.

Joko Sabtohadhi, Ratna Wati dan Johansyah (2019) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu” menggunakan teknik regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel pengalaman positif kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ni Made Muliani dan Ayu Desi Indrawati (2016) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Penempatan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali” merupakan penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip (2018) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut” merupakan penelitian menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 51 responden. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	A.A Ngr Angga Dwipalguna Ni Wayan Mujiati (2015)	Penempatan (X1), Motivasi Kerja(X2) Stres Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	regresi linear berganda	- penempatan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja - stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	I Made Angga Wiguna dan IDG. Dharma Suputra (2016)	Pengalaman Kerja (X ₁) Komitmen Organisasi (X ₂) Komitmen Profesional (X ₃) Kepuasan Kerja (Y)	regresi linear berganda	pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018)	Motivasi (X ₁) Disiplin (X ₂) Lingkungan Kerja (X ₃) Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	- Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. - Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.
4.	Joko Sabtohadhi, Ratna Wati dan Johansyah (2019)	Karakteristik Individu (X ₁) dan Pengalaman Kerja(X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)	regresi linear berganda	- karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - pengalaman positif kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

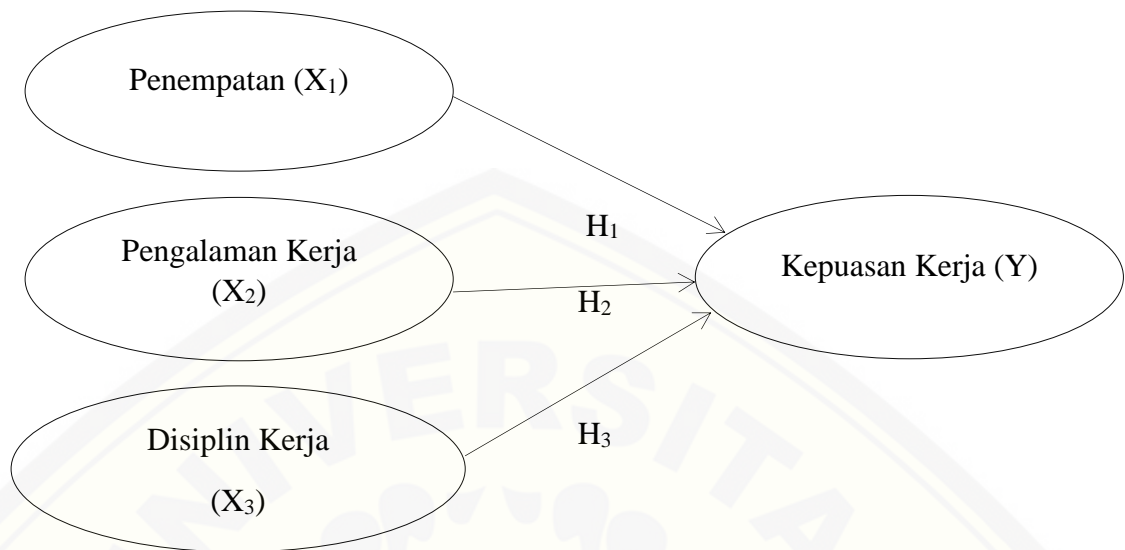
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Ni Made Muliani dan Ayu Desi Indrawati (2016)	Penempatan (X ₁) dan Stres Kerja (X ₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	- penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip (2018)	Motivasi (X ₁) Komunikasi (X ₂) dan Disiplin (X ₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	regresi linear berganda	motivasi, komunikasi dan disiplin berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

Sumber : I Made Angga Wiguna dan Igd Dharma Suputra (2016), Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018), Joko Sabtohadhi, Ratna Wati dan Johansyah (2019), Ni Made Muliani dan Ayu Desi Indrawati (2016), dan Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip (2018)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian berfungsi untuk membantu peneliti dalam menguraikan permasalahan terkait pengaruh penempatan pegawai, pengalaman kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. sehingga kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Penempatan terhadap Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson (2006:262) penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke pekerjaan yang tepat dan sesuai, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Ni Made Muliani dan Ayu Desi Indrawati (2016) berjudul “Pengaruh Penempatan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali” Hasil penelitian menjelaskan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₁ : Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.

2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Wibowo (2007:301) mendefinisikan Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ketika menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Melihat penelitian yang dilakukan I Made Angga Wiguna dan IDG. Dharma Suputra (2016) berjudul “ Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor” Hasil penelitian menyatakan pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan komitmen profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rival *et al.* (2014:599) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya tujuannya agar dapat mengubah perilaku mereka sehingga dapat meningkatkan kesadaran maupun kesediaan dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Misna Ariani dan Abdurrahman Assarofa (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah usulan dalam memecahkan suatu masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti dalam memecahkan masalah sehingga nantinya akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan dari penelitian. Penelitian ini termasuk jenis *explanatori research* yaitu menguji keterkaitan antara variabel dan membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini bersifat kuantitatif berbentuk angka atau data kualitatif yang di kuantitatifkan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner, wawancara dan observasi. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, internet, skripsi, dan penelitian terlebih dahulu. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan analisis regresi linier berganda.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakter yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo sebanyak 50. Sedangkan populasinya menggunakan metode sensus. Menurut kuncoro (2013:132) menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 pengambilan sampelnya dengan cara menggunakan seluruh populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan yang datanya berupa angka, yang didapatkan dari skor-skor hasil jawaban kuesioner yang

sebarikan kepada responden yang diolah menggunakan *software* SPSS v.22 *for windows* lalu dilakukan analisis dan diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

a) Data Primer

Menurut Sumarsono (2004:69) data primer merupakan data yang telah diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari kuisioner, wawancara dan observasi secara langsung di Kantor Dinas Peternakan dan kesehatan hewan Kabupaten Situbondo. Sumber data yang didapatkan berupa pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang terkait yaitu Penempatan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

b) Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004:69) data sekunder merupakan data yang telah diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian. Sumber data dari penelitian ini berasal dari buku, jurnal, internet, skripsi, dan penelitian terlebih dahulu yang terkait dengan variabel penelitian meliputi penempatan, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut :

a) Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data penelitian dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden yaitu pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo untuk mendapatkan jawaban pertanyaan dari variabel yang dijabarkan meliputi penempatan pegawai, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sistem pembagian kuesioner ini akan di bagikan pada saat hari aktif kerja.

b) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data langsung kepada instansi yang terkait. Data yang dihasilkan dari wawancara ini dapat berupa informasi yang menyangkut kepentingan meliputi jumlah pegawai yang akan diteliti dan masalah yang ada di dalam organisasi. Teknik wawancara yang akan dilakukan pada responden dengan mengajukan pertanyaan secara langsung baik melalui tatap muka yang akan ditujukan ke beberapa pegawai terkait informasi yang masih belum terpenuhi dari data kuesioner terkait variabel yang akan diteliti diantaranya penempatan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

c) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi pendukung dalam penelitian. Studi pustaka ini dilakukan dengan cara membaca literatur, jurnal, artikel, dan data perusahaan yang di akses melalui internet.

3.5 Identifikasi Variabel

Pada penelitian terdapat dua jenis variabel yang dianalisis yaitu:

a) Variabel bebas merupakan variabel yang terjadi karena adanya perubahan dan perubahan tersebut mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif. Pada penelitian ini variabel bebas diberi simbol X variabel ini meliputi :

X1 : Penempatan

X2: Pengalaman kerja

X3 : Disiplin kerja

b) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan simbol Y.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan klasifikasi variabel yang dijelaskan sebelumnya, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti yaitu ;

a) Penempatan (X1)

Penempatan kerja adalah pengalokasian pegawai pada kantor Dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten situbondo dengan menentukan posisi jabatan dibidang tertentu. Menurut Gauzali Saydam (2000:155) indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja :

1) Prestasi Akademis

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mempertimbangkan prestasi akademis yang telah dicapai dalam menentukan penempatan pegawai.

2) Pengalaman

Dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten situbondo mempertimbangkan pengalaman untuk mengembangkan keterampilan dalam menentukan penempatan pegawai.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mempertimbangkan kondisi kesehatan jasmani dan rohani dalam menentukan penempatan pegawai.

4) Status Perkawinan

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mempertimbangkan status perkawinan dalam menentukan penempatan pegawai.

5) Usia

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mempertimbangkan usia dalam menentukan penempatan pegawai.

b) Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mampu mengerjakan pekerjaannya. Menurut Zainullah (2012) indikator pengalaman kerja pegawai antara lain, yaitu:

1) Lama waktu / masa kerja

Waktu yang telah ditempuh pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo untuk menambah pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Tingkat Rutinitas Pekerjaan

Banyaknya aktivitas yang sering dilakukan pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo untuk semakin mahir terhadap bidang pekerjaannya.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo dapat menguasai pekerjaan menggunakan teknologi yang disediakan.

c) Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan tingkat kesadaran Pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2010:194) indikator dari disiplin kerja adalah :

1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memanfaatkan waktu dengan baik dan efisien dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai target kerja.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 4) Tingkat absensi
Tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo pada hari kerja.

d) Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo pada pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2001) terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo setia terhadap pekerjaan saat ini.
- 2) Kemampuan
Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
- 3) Kejujuran
Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo selalu bersikap jujur dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan sehingga mendapatkan hasil lebih baik.
- 5) Kepemimpinan
Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memiliki jiwa pemimpin sehingga dapat memotivasi orang lain dalam bekerja.

6) Tingkat gaji

Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo merasa puas dengan gaji yang diberikan instansi sesuai dengan jabatannya.

7) Kompensasi tidak langsung

Pegawai kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo mendapatkan tunjangan sesuai dengan kontribusi mereka.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang terjadi. Variabel dalam penggunaan skala *Likert* dapat dijabarkan dan diukur menjadi indikator-indikator yang kemudian digunakan sebagai alat untuk membuat pertanyaan atau pernyataan. Jawaban-jawaban dari pilihan tersebut diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = skor 5
- b. Setuju (S) = skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) = skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden, valid atau tidaknya kuesioner tersebut menjadi alasan digunakannya uji validitas ini (Ghozali,2016:52). Uji validitas penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* ini dilakukan dengan menghitung korelasi tiap skor pertanyaan yang kemudian hasilnya tersebut dapat dibandingkan dengan angka kritis yaitu 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan : n = Jumlah data (responden sampel)
 r = Koefisiensi korelasi *Pearson Product Moment*
 X = Nilai indikator variabel
 Y = Nilai total variable

Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka variabel tersebut dapat dikatakan valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji atau mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel yang akan diteliti. Uji reliabilitas adalah alat ukur secara berkala dengan tingkat perbedaan yang relatif sama serta konsisten. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini merupakan metode Alpha (α) dalam model

Cronbach Alpha, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (K + 1)r}$$

Dimana :

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = Koefisiensi rata-rata korelasi antara variable

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda. Pada umumnya analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat rumus analisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

y = Variabel terikat

e = Kesalahan pengganggu

α = Konstanta

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Penempatan Kerja

X_2 = Pengalaman kerja

X_3 = Disiplin kerja

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel dalam penelitian yang menggunakan model regresi. Penelitian ini meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2016:165) menjelaskan bahwa tujuan dari dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Tes*. *Kolmogrov-Smirnov Tes* merupakan uji statistik untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menetapkan derajat (α) keyakinan (α) Alpha sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Tes* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah penelitian menggunakan model regresi variabel bebas di dalamnya saling korelasi atau tidak. Menurut Gujarati (2012:432) untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas dengan menganalisis nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan 2 kriteria sebagai berikut:

- 1) Dapat dikatakan terdapat multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF > 10 dan *tolerance* $< 0,1$
- 2) Dapat dikatakan tidak multikolinearitas antara variabel independen apabila nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. jika hasil yang diperoleh berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *scatterplot* (alur sebaran) antara residual dengan nilai prediksi dari variabel terkait yang di standarisasi. Dasar pengambilan keputusan jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan mempermudah peneliti untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap Variabel terikat yang terdapat dalam model. Berdasarkan konsep penelitian yang akan dilakukan maka uji hipotesis Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Uji t (Pengujian Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut menurut Priyonto (2010:142) :

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Keterangan :

t = Hasil t hitung.

β_i = Koefisiensi regresi variabel bebas.

se = Standart eror dari koefisiensi

korelasi. Formulasi hipotesis uji t :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$ artinya , H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.
- 2) $H_a : \beta_i \neq 0$ H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

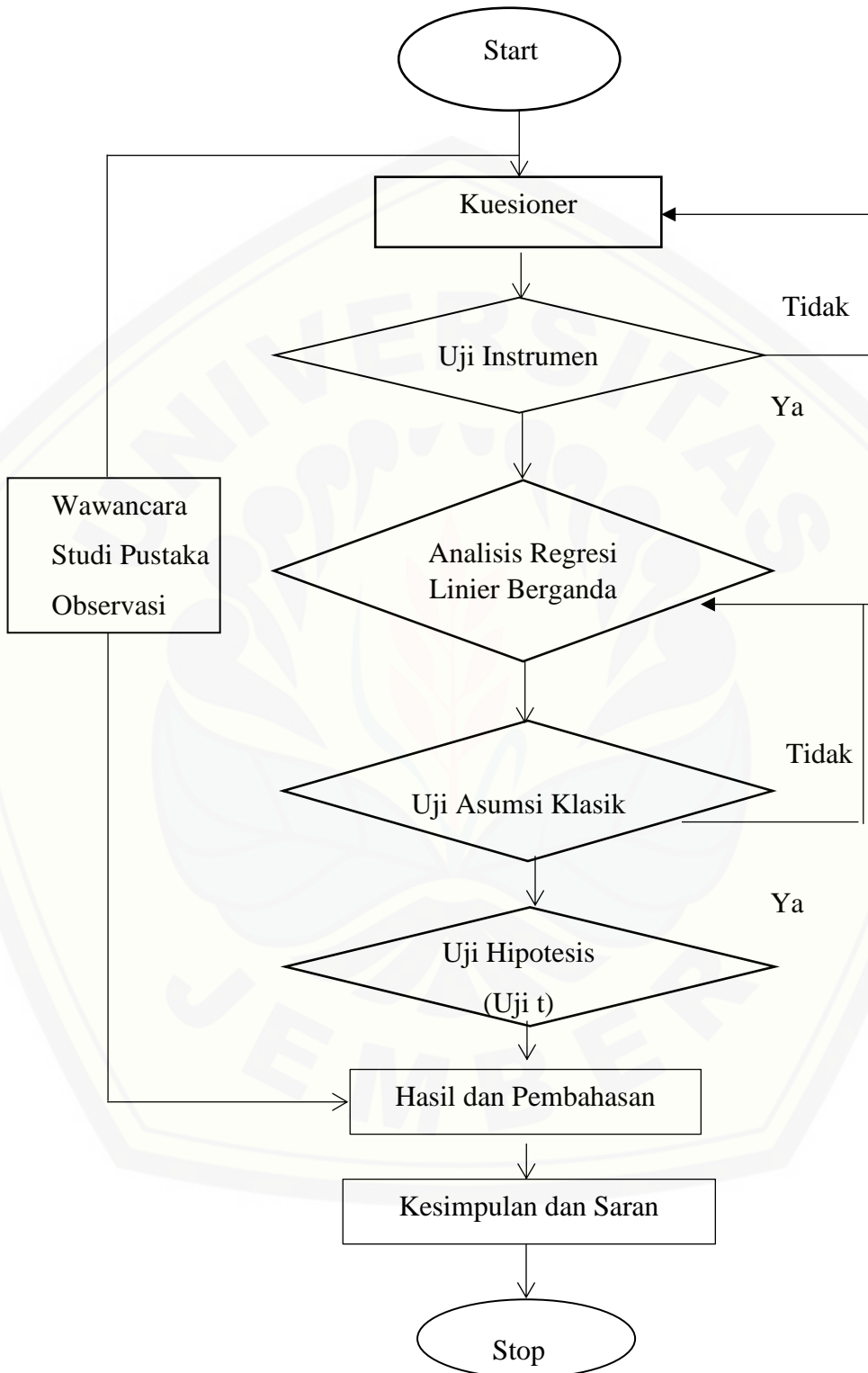
1) *Level of significane 5 %*

2) Kriteria untuk mengambil keputusan

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% adalah sebagai berikut :

- a) Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap awal dalam melakukan penelitian.
2. Proses pengumpulan data dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan.
3. Uji instrument, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebar yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
4. Dalam penelitian ini analisis linier regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik merupakan proses untuk melakukan pengolahan data menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Jika hasil uji dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke langkah sebelumnya.
6. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
7. Pembahasan merupakan tahap melakukan penguraian terhadap hasil yang diperoleh dari data yang telah diolah dan diperkuat dengan informasi dari studi pustaka, hasil observasi dan wawancara.
8. Kesimpulan berasal dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data informasi yang mendukung.
9. *Stop* adalah berakhirnya penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien positif yang artinya semakin sesuai penempatan pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien positif yang artinya semakin banyak pengalaman kerja yang di capai maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien positif yang artinya semakin disiplin pegawai pada aturan yang berlaku maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

5.2 Saran

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Penempatan (X_1)

Diharapkan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo memperhatikan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya dengan mempertimbangkan pengalaman. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperketat tahap seleksi sebelum menentukan penempatan dengan melakukan tes tulis dan wawancara dengan tujuan mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap calon pegawai sesuai dengan bidang yang dibutuhkan.

b. Pengalaman Kerja (X₂)

Tidak semua pegawai memiliki pengalaman kerja, untuk itu guna mempermudah pekerjaan yang harus diselesaikan sebaiknya Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo dapat membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) pada setiap bidang sesuai dengan tugasnya sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat ditempelkan di setiap ruangan sesuai dengan bidangnya.

c. Disiplin Kerja (X₃)

Sebaiknya disiplin kerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo perlu ditingkatkan. Apabila ada pegawai melakukan tindakan pelanggaran disiplin atasan berhak menegur secara langsung. tetapi jika belum ada perubahan pegawai dan mengarah pada pelanggaran yang lebih berat maka dapat diberikan sanksi tidak hanya teguran secara lisan atau tertulis saja namun bisa penundaan gaji atau penundaan pangkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti baru diharapkan untuk menemukan variabel baru yang dapat dikembangkan terkait dengan variabel yang mendukung kepuasan kerja. Dan diharapkan penelitian selanjutnya mencapai hasil yang baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2012). *prosedur penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ariani, M., & Assofa, A. (2008). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*. 68.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit. Bandung : Temprina Media Grafika.
- Dwipalguna, N., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(9).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2012). *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Cetakan duapuluh. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L. & Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliani, N., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9).
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A., & Turnip, R. R (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pln (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis Stie IBBI*. 29(2)
- Siswanto. (2008). *Manajemen Personalia, Jilid I*. Jakarta : PT Erlangga.
- Siagian, Sondang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny. (2004) *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subtohadhi, J., Wati, R., & Johansyah (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Sebulu. *JEMI*. 19(1).

- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung
- Usman, Husain. (2011). *Manajemen teori praktek dan riset pendidikan*. Jakarta: Erlangga
- Veithrizal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaandari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiguna, I. M., & Saputra, I. D. (2016). Pengaruh Tindakan Supervisi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udaya*. 16(1).
- Zainullah, Suharyanto dan Budio. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(2): 125-133.

Lampiran 1. Koesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab kuesioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Adapun judul penelitian inii adalah “Pengaruh Penempatan Pegawai, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Situbondo”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i. Oleh karena itu peneliti memohon untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya

Cyndika Destyana

NIM, 160810201036

Lembar Koesioner**A. Identitas Responden**

1. Nomer Responden : (Diisi oleh peneliti)
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
4. Lama Kerja : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Daftar pernyataan ini dimohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Cukup Setuju (CS) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Daftar PertanyaanPenempatan Pegawai (X₁)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Instansi mempertimbangkan prestasi akademis yang telah saya capai dalam menentukan penempatan pegawai.					
2.	Instansi mempertimbangkan pengalaman kerja untuk mengembangkan keterampilan yang saya miliki dalam menentukan penempatan pegawai.					
3.	Instansi mempertimbangkan kondisi kesehatan saya dalam menentukan penempatan pegawai.					
4.	Instansi mempertimbangkan status perkawinan saya dalam menentukan penempatan pegawai.					
5.	Instansi mempertimbangkan usia saya dalam menentukan penempatan pegawai.					

Pengalaman Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Semakin lama saya bekerja, semakin banyak pengetahuan yang saya terima dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Semakin sering aktivitas yang saya kerjakan, saya semakin mahir terhadap bidang pekerjaan.					
3.	Saya dapat menguasai pekerjaan menggunakan teknologi yang tersedia.					

Disiplin Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi segala peraturan yang di tetapkan.					
2.	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai target kerja.					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab.					
4.	Saya tidak pernah absen untuk bekerja tanpa alasan yang jelas.					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu setia terhadap pekerjaan saya saat ini.					
2.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					
3.	Saya selalu bersikap jujur dalam setiap pekerjaan.					
4.	Saya mampu mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.					
5.	Saya memiliki jiwa pemimpin sehingga dapat memotivas orang lain dalam bekerja					
6.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan instansi					
7.	Saya selalu mendapatkan tunjangan sesuai dengan kontribusi yang saya kerjakan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden1. Hasil jawaban responden variabel Penempatan Pegawai (X_1)

No	X1					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	3	3	18
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	3	3	17
6	5	5	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	4	4	3	3	3	17
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	4	3	3	18
12	5	5	4	3	3	20
13	5	5	4	3	3	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	3	3	3	19
18	5	5	3	2	2	17
19	4	4	4	3	3	18
20	4	4	3	2	3	16
21	5	5	4	3	3	20
22	5	4	4	4	4	21
23	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	3	3	3	19
26	5	5	4	4	4	22
27	5	5	5	4	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	4	4	4	22
32	4	4	3	2	2	15
33	4	4	4	3	3	18
34	5	5	4	3	3	20
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	3	3	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
37	4	4	4	3	3	18
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	5	4	3	3	20
42	4	4	3	3	3	17
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	4	4	4	21
46	5	5	4	4	4	22
47	4	4	4	3	3	18
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	4	4	4	22
50	5	5	4	4	4	22

2. Hasil jawaban responden variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No	X_2			Total
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	
1	4	4	3	11
2	5	5	4	14
3	4	4	3	11
4	4	4	4	12
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	5	5	4	14
9	4	4	4	12
10	5	4	4	13
11	4	4	4	12
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	4	14
18	5	5	5	15
19	4	4	3	11
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	4	14
23	5	5	5	15
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	5	5	4	14
27	5	5	5	15
28	4	5	4	13
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	5	5	5	15
32	4	4	4	12
33	4	4	4	12
34	5	5	5	15
35	5	5	4	14
36	5	5	5	15
37	4	4	3	11
38	5	5	4	14

No	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	Total
39	5	5	4	14
40	5	5	5	15
41	5	5	4	14
42	5	5	4	14
43	5	5	5	15
44	4	4	4	12
45	5	5	4	14
46	5	5	4	14
47	5	5	5	15
48	4	4	4	12
49	5	5	4	14
50	5	5	5	15



3. Hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X_3)

No	X_3				Total
	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	
1	4	4	4	3	15
2	5	5	5	4	19
3	4	4	4	3	15
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
6	5	4	5	4	18
7	4	4	4	4	16
8	5	4	5	4	18
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	4	19
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	4	19
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	4	19
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	3	15
20	5	5	5	4	19
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	4	19
23	5	5	5	5	20
24	5	4	5	4	18
25	5	5	5	4	19
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	5	20
28	5	4	5	4	18
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	4	19
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	4	5	4	18
35	5	4	5	4	18
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	3	15
38	5	5	5	4	19

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
39	5	5	5	4	19
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	4	19
42	5	4	5	4	18
43	5	5	4	5	19
44	4	4	4	4	16
45	5	4	5	5	19
46	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20
48	4	4	4	4	16
49	5	5	5	4	19
50	5	5	5	5	20



4. Hasil jawaban responden variabel Kepuasan Pegawai (Y)

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

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
39	5	5	5	4	4	5	5	33
40	5	4	5	4	5	5	5	33
41	5	4	5	5	4	5	5	33
42	4	4	5	4	4	4	4	29
43	4	5	5	5	4	5	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	5	4	5	4	4	5	5	32
46	5	4	5	4	4	4	4	30
47	5	4	5	4	4	5	5	32
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	4	4	5	5	33
50	5	5	5	4	4	5	5	33



Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	52,0	52,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	56,0	56,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	41	82,0	82,0	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,0	6,0	6,0
	3	19	38,0	38,0	44,0
	4	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,0	4,0	4,0
	3	20	40,0	40,0	44,0
	4	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	26,0	26,0	26,0
	5	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	28,0	28,0	28,0
	5	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	24	48,0	48,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	28,0	28,0	28,0
	5	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44,0	44,0	44,0
	5	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	30,0	30,0	30,0
	5	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	30	60,0	60,0	68,0
	5	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	32,0	32,0	32,0
	5	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	70,0	70,0	70,0
	5	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	28,0	28,0	28,0
	5	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	35	70,0	70,0	78,0
	5	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	42	84,0	84,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	38,0	38,0	38,0
	5	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	40,0	40,0	40,0
	5	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 Skor_Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,923**	,136	,197	,176	,657**
	Sig. (2-tailed)		,000	,347	,169	,222	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,923**	1	,109	,132	,109	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000		,453	,359	,449	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,136	,109	1	,616**	,578**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,347	,453		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,197	,132	,616**	1	,974**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,169	,359	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,176	,109	,578**	,974**	1	,821**
	Sig. (2-tailed)	,222	,449	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	,657**	,610**	,655**	,841**	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 Skor_Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Skor_Tota l
X2.1	Pearson Correlation	1	,849**	,633**	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,849**	1	,644**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,633**	,644**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Skor_Tota l	Pearson Correlation	,899**	,905**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 Skor_Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Skor_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,849**	,633**	,899**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,849**	1	,644**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,633**	,644**	1	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	,899**	,905**	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Skor_Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations							Skor_Tot al
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	,356*	,814* *	,424* *	,470* *	,700* *	,665* *	,850**
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,356*	1	,408* *	-,008	,066	,333* *	,356*	,478**
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,814* *	,408* *	1	,417* *	,497* *	,705* *	,673* *	,864**
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,424* *	-,008	,417* *	1	,596* *	,363* *	,370* *	,618**
Y1.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,470* *	,066	,497* *	,596* *	1	,439* *	,431* *	,661**

	Sig. (2-tailed)	,001	,650	,000	,000		,001	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	,700*	,333*	,705*	,363*	,439*	1	,959*	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,000	,010	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	,665*	,356*	,673*	,370*	,431*	,959*	1	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,008	,002	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_Total	Pearson Correlation	,850*	,478*	,864*	,618*	,661*	,869*	,861*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,32	2,589	,460	,752
X1.2	15,36	2,684	,399	,771
X1.3	15,94	2,751	,504	,742
X1.4	16,30	2,010	,691	,666
X1.5	16,28	2,124	,669	,676


```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	9,08	,973	,796	,758
X2.2	9,10	,949	,804	,747
X2.3	9,46	,743	,665	,918

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13,50	1,724	,857	,791
X3.2	13,66	1,739	,726	,836
X3.3	13,52	1,765	,790	,815
X3.4	13,98	1,693	,590	,905

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	26,34	4,311	,781	,823
Y1.2	26,72	5,185	,314	,885
Y1.3	26,30	4,337	,804	,821
Y1.4	26,88	4,720	,454	,872
Y1.5	27,06	4,915	,552	,855
Y1.6	26,40	4,204	,804	,819
Y1.7	26,42	4,208	,792	,821

Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,934 ^a	,871	,863	,911	1,951

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,817	3	86,272	103,989	,000 ^b
	Residual	38,163	46	,830		
	Total	296,980	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,706	1,664		2,227	,031		
	X1	,306	,075	,235	4,088	,000	,843	1,186
	X2	,742	,250	,412	2,974	,005	,146	6,859
	X3	,604	,196	,422	3,088	,003	,150	6,673

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

NPART TESTS
 /K-S (NORMAL) =RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88251740
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,085
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

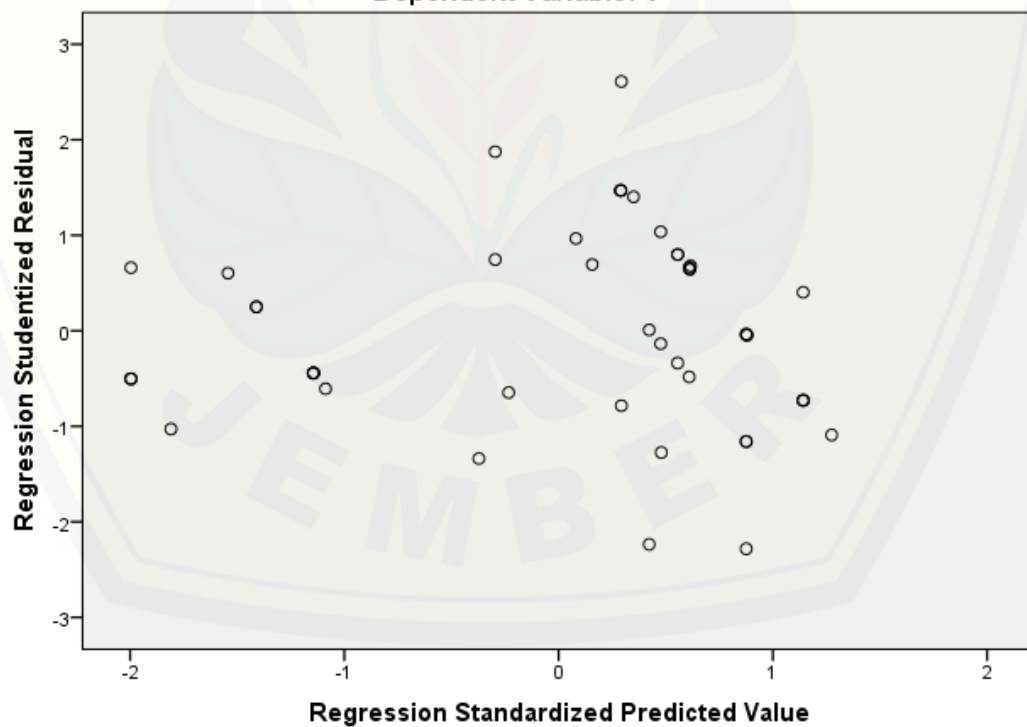
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,706	1,664		2,227	,031		
X1	,306	,075	,235	4,088	,000	,843	1,186
X2	,742	,250	,412	2,974	,005	,146	6,859
X3	,604	,196	,422	3,088	,003	,150	6,673

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 10. t-tabel

0,05/2 ; n – 3 – 1

0,05/2 ; 50 – 3 – 1

0,025 ; 46

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 11. r-tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081