

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Upaya kesatuan dan politik secara langsung maupun tidak langsung akan menimbulkan dampak positif terhadap pembangunan daerah secara keseluruhan, sebab pada dasarnya inti dari pembangunan merupakan rangkaian proses upaya perbaikan melalui berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah direncanakan. Karakteristik pokok kesatuan bangsa dan politik adalah memiliki kemampuan kemandirian dan mengambil keputusan. Kesatuan bangsa dan politik akan menimbulkan dampak positif berupa meningkatkan kesadaran masyarakat dalam upaya partisipasi dalam berpolitik untuk pembangunan. Badan kesatuan bangsa dan politik, dibentuk berdasarkan peraturan daerah (perda) Kota Bekasi Nomor 02 tahun 2013 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah Kota Bekasi Nomor 05 tahun 2008 lembaga Teknis Daerah Kota Bekasi dan Peraturan walikota (perwal) No. 53 tahun 2008 tanggal 17-11-2008 tentang: tugas fungsi dan tata kerja serta kriteria tugas jabatan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, awalnya merupakan bagian dari dinas sosial perlindungan dan pemberdayaan masyarakat, dibentuk berdasarkan peraturan Daerah (perda) Kota Bekasi No. 19 tahun 2003 tanggal 4 desember 2003.

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

1. Visi Badan kesatuan Bangsa dan Politik

- a. Kesatuan Bangsa : Bahwa seluruh masyarakat Kota Bekasi bersatu didalam kemajemukan dan keragaman yang membentuk suatu ikatan kebangsaan yang berjiwa Pancasila dan Bhineka Tunggal Ika.
- b. Demokrasi Politik : Bahwa masyarakat Kota Bekasi memiliki pandangan dan etika politik yang santun, serta demokratis didalam menyikapi perbedaan dan dinamika yang terjadi dikehidupan sosial politik Kota Bekasi dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Melalui visi tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi akan berperan serta aktif dalam mensukseskan visi Kepala Daerah Kota Bekasi.

2. Misi Kesatuan Bangsa dan Politik

Untuk mewujudkan visi di Badan diatas, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi menetapkan 4 (Empat) misi, yaitu :

- a. Misi kesatu : Menciptakan kesatuan Bangsa di masyarakat Kota Bekasi, serta terpeliharanya wawasan kebangsaan dimasyarakat Kota Bekasi demi terciptanya kehidupan yang damai.
- b. Misi kedua : Menciptakan demokrasi politik yang santun dan beretika didalam pembangunan di Kota Bekasi, serta terpeliharanya pemahaman politik kebangsaan yang berlandaskan pada undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila.

c. Misi ketiga : Mewujudkan kerukunan beragama dan pebauran

kebangsaan dalam kemajemukan masyarakat Kota Bekasi demi terciptanya keamanan dan ketertiban dimasyarakat.

d. Misi keempat : Meningkatkan kualitas sumber daya manusia

didalam mendukung peningkatan pelayanan dibidang kesatuan bangsa dan politik.

3. Tujuan Badan Kesatuan bangsa dan Politik

a. Tujuan

- 1) Terciptanya kesatuan bangsa yang kuat dengan pemahaman wawasan kebangsaan, pemahaman kebangsaan dan 4 (empat) pilar kebangsaan yang kuat di masyarakat Kota Bekasi demi terciptanya kehidupan damai di kota Bekasi.
- 2) Terciptanya iklim politik yang kondusif, santun dan beretika mendukung stabilitas keberlangsungan roda pemerintah dan kehidupan sosial di Kota Bekasi.
- 3) Terwujudnya kerukunan umat beragama dan pembauran kebangsaan didalam kemajemukan masyarakat Kota Bekasi demi terciptanya keamanan dan ketertiban di Kota Bekasi.
- 4) Terwujudnya akuntabilitas pelayanan publik dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

4. Sasaran

Meningkatnya rasa Kesatuan Bangsa, wawasan kebangsaan dan politik dan 4 (empat) consensus kebangsaan diantaranya :

a. Pancasila

- b. Undang-Undang dasar Negeri RI Tahun 1945
- c. Bhineka Tunggal Ika
- d. Negara Kedaulatan Republik Indonesia (NKRI)

Yang telah terpatri dari seluruh lapisan masyarakat (Tokoh Agama, Tokoh Masyarakat, Tokoh Pemuda, dan Generasi Pemuda) di Kota Bekasi:

- a. Meningkatnya kesadaran dan kesatuan didalam berpolitik dari fungsionaris partai politik, organisasi masyarakat, Tokoh masyarakat, Tokoh Agama dan Aparatur,
- b. Terpantau dan dilaporkan permasalahan-permasalahan sosial aktual di Kota Bekasi
- c. Terselenggaranya pelaksanaannya tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bekasi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi RI Nomor 54 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam melaksanakan tugasnya, Aparatur Perencanaan Pembangunan penyelenggaraan kebijakan pelayanan dibantu oleh Kapala Kasbangpol, Sekretaris, 3 Kepala Sub Bagian Kasbangpol yang masing-masing membidangi bidang-bidang tertentu dan 12 Kepala Bidang Kasbangpol yang masing-masing membidangi bidang-bidang tertentu yang masing-masing membidangi bidang-bidang tertentu

Gambar 4.1 Struktur Organisasi KASBANGPOL

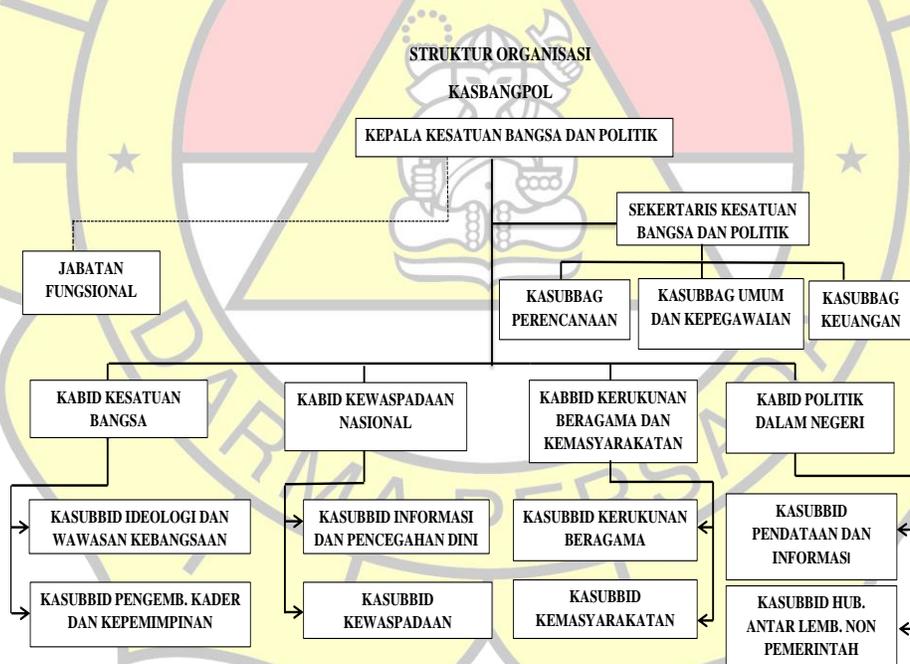
Sumber : Kesatuan bangsa dan Politik

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

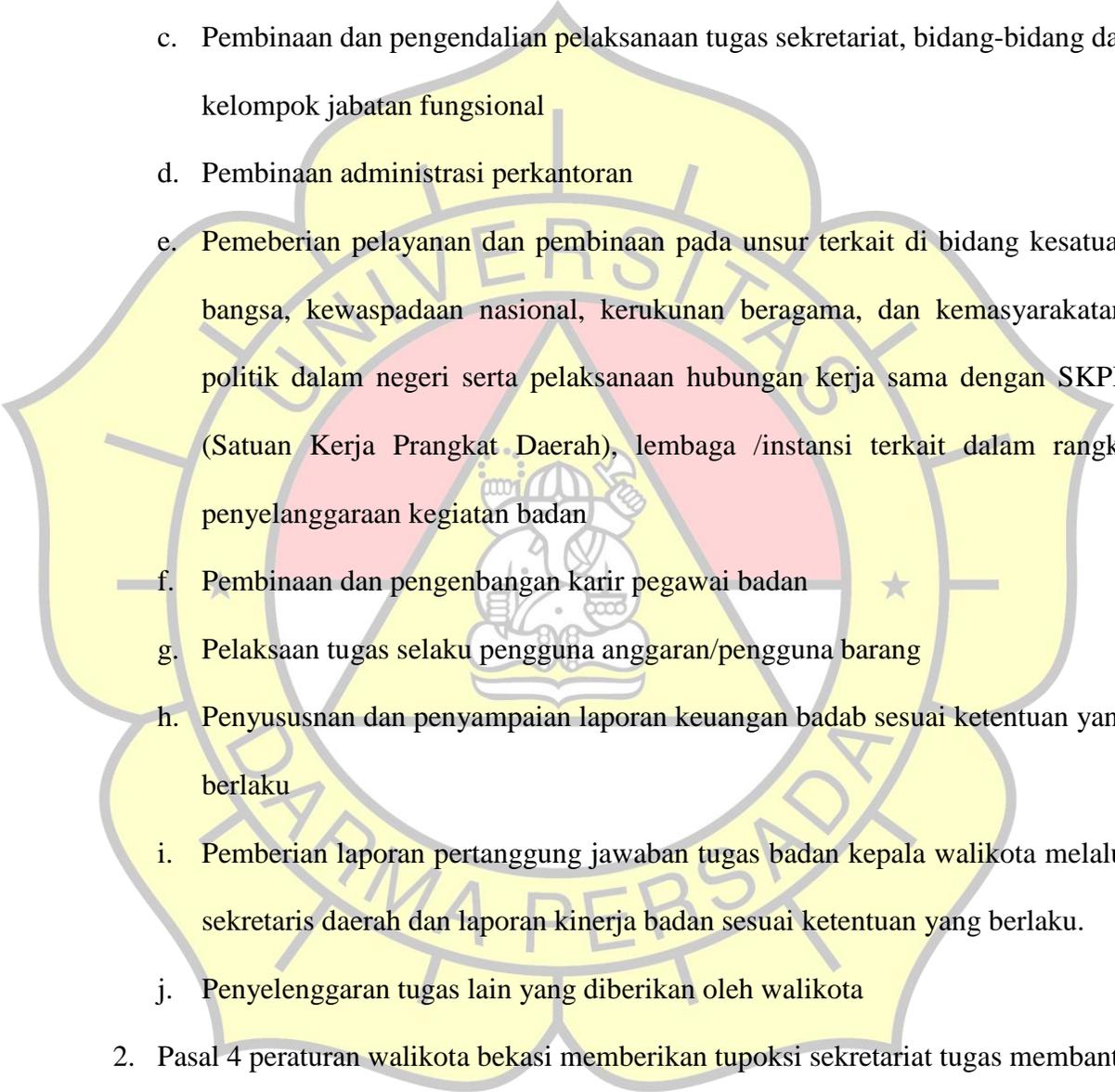
Unsur pimpinan kepala badan kesatuan bangsa dan politik pasal 3 mempunyai tugas membantu walikota dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah lingkup kesatuan bangsa dan politik yang meliputi bidang kesatuan bangsa, kewaspadaan nasional,

kerukunan beragama, dan



kemasyarakatan serta politik dalam negeri.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Badan mempunyai fungsi :

- 
- a. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja badan sesuai dengan visi dan misi daerah
 - b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang kesatuan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dalam negeri serta
 - c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas sekretariat, bidang-bidang dan kelompok jabatan fungsional
 - d. Pembinaan administrasi perkantoran
 - e. Pemeberian pelayanan dan pembinaan pada unsur terkait di bidang kesatuan bangsa, kewaspadaan nasional, kerukunan beragama, dan kemasyarakatan, politik dalam negeri serta pelaksanaan hubungan kerja sama dengan SKPD (Satuan Kerja Prangkat Daerah), lembaga /instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan badan
 - f. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai badan
 - g. Pelaksaaan tugas selaku pengguna anggaran/pengguna barang
 - h. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan badab sesuai ketentuan yang berlaku
 - i. Pemberian laporan pertanggung jawaban tugas badan kepala walikota melalui sekretaris daerah dan laporan kinerja badan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - j. Penyelenggaran tugas lain yang diberikan oleh walikota
2. Pasal 4 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sekretariat tugas membantu kepala badan dalam memimpin dan mengkorrdinasikan penyelenggaraan pelayanan teknis admisntrasi kegiatan dan ketatausahaan yang meliputi urusan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan.

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Pengkoordinasian penyusunan dan perumusan bersama kebijakan, petunjuk teknis serta rencana startegis badan
- 2) Penyusunan bersama program kerja dan rencana kegiatan badan berdasarkan pada visi dan misi badan
- 3) Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan sekretariat
- 4) Pengelolaan ketatausahaan perkantoran serta penelaahan dan pengkajian konsep naskah dinas dan produk hukum lingkup badan
- 5) Pembinaan dan pengendalian administrasi keuangan dan kepegawaian badan
- 6) Perumusan bahan rencana kebutuhan belanja langsung dan belanja tidak langsung serta bahan rencana kebutuhan, pemanfaatan dan pemeliharaan barang inventaris badan
- 7) Penyelenggaraan pelayanan kehumasan
- 8) Pengkoordinasian, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas bawahan
- 9) Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai perintah kepala badan
- 10) Penyusun bahan laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan kegiatan badan secara berkala

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), sekeretaris mempunyai rincian tugas :

- 1) Memimpin dan mengatur, mengarahkan tugas sekretariat dan mengkoordinasikan tugas bidang-bidang.
 - 2) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan
 - 3) Menyusun dan merumuskan bersama rencana strategis sekretariat dan mengkoordinasikan rencana strategis bidang-bidang
 - 4) Mengkoordinasikan serta menghimpun bahan perumusan kebijakan dan/atau petunjuk teknis sebagai bahan penetapan kebijakan pemimpin.
3. Pasal 5 peraturan walikota Bekasi memberikan tupoksi sub bagian perencanaan mempunyai tugas membantu sekretariat badan dalam melaksanakan pelayanan pendataan rencana program dan kegiatan.
- a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sub bagian perencanaan mempunyai fungsi :
 - 1) Penyusunan rencana kegiatan sub bagian perencanaan
 - 2) Penyiapan data bahan penyusunan rencana program dan kegiatan badan
 - 3) Penyiapan data hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan badan
 - 4) Penyusunan data bahan pedoman dan petunjuk teknis perencanaan program dan kegiatan badan
 - 5) Penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan kegiatan
 - b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bagian perencanaan mempunyai rincian tugas :
 - a. Memimpin, mengatur dan mengendalikan tugas sub bagian perencanaan

- b. Menyiapkan bahan, konsep naskah dinas sesuai dengan arahan dari sekretaris
- c. Melaksanakan koordinasi teknis dengan pejabat dan/atau unit kerja lainnya berkaitan dengan merencanakan pelaksanaan kegiatan
- d. Memberikan arahan dan memeriksa hasil kerja kepada bawahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- e. Menyiapkan dan menyusun program kerja dan merencanakan kegiatan sub bagian perencanaan berdasarkan kebijakan dan program kerja sekretariat
- f. Memantau dan mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya

c. Rincian tugas teknis

- 1) Menghimpun, mengolah dan menyiapkan bahan program kerja dan rencana kegiatan badan berdasarkan data bahan dari unit kerja yang ada di lingkungan badan.
- 2) Melaksanakan inventarisasi, tabulasi dan statistik program kerja dan kegiatan serta hasil evaluasi pelaksanaan program kerja dan kegiatan badan
- 3) Penghimpunan dan meneliti setiap konsep rekomendasi/ nota pertimbangan/ surat keterangan dan/ atau jasa pelayanan public lainnya yang disampaikan oleh bidang terkait
- 4) Penghimpunan dan menyiapkan bahan laporan kinerja badan
- 5) Menghimpun dan menyiapkan rancangan prosedur tetap/ standard operating procedure (SOP) dari bidang/unit kerja terkait di lingkungan badan

4. Pasal 6 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bagian umum dan kepegawaian tugas membantu sekretaris badan dalam melaksanakan pelayanan tata usaha, rumah tangga dan administrasi kepegawaian lingkup badan :

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sub bagian umum dan kepegawaian lingkup badan :

- 1) Penyusunan program dan rencana kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian
- 2) Pelaksanaan pelayanan tata usaha
- 3) Penyusun rencana kebutuhan, pengadaan dan urusan administrasi pegawai badan

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bagian umum dan kepegawaian mempunyai rincian tugas :

a. Rincian tugas manajerial :

- a) Memimpin, mengatur dan mengendalikan tugas sub bagian umum dan kepegawaian
- b) Menyiapkan bahan konsep naskah dinas sesuai dengan arahan dari sekretaris
- c) Melaksanakan koordinasi teknis dengan pejabat dan/ atau unit kerja lainnya berkaitan dengan rencana pelaksanaan kegiatan
- d) Memberikan arahan dan memeriksa hasil kerja kepada bawahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

e) Menyiapkan dan menyusun program kerja dan rencana kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian berdasarkan kebijakan dan program kerja sekretariat

c. Rincian tugas teknis :

- 1) Menyiapkan data pejabat yang wajib menyampaikan LHKPN (Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara) di lingkungan badan
- 2) Menyiapkan bahan penyusunan analisa jabatan, informasi jabatan, dan standar kompetensi jabatan struktural
- 3) Melaksanakan pengadaan, pendistribusian dan pengadministrasian naskah dinas serta perlengkapan kepada unit kerja yang membutuhkan sesuai dengan rencana pengadaan yang telah ditetapkan
- 4) Melaksanakan pengolahan dan penataan arsip naskah dinas serta administrasi perjalanan dinas
- 5) Menyusun data kebutuhan pegawai, besetting pegawai, serta daftar urut kepangkatan

5. Pasal 7 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris badan dalam melaksanakan penatausahaan keuangan, akuntansi serta verifikasi pembukuan keuangan lingkup badan

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, sub bagian keuangan mempunyai fungsi :

- 1) Menyususun program dan rencana kegiatan sub bagian keuangan
- 2) Pelaksanaan tugas selaku PPK-SKPD (Pejabat Penata Penatausahaan Keuangan Satuan Kerja Prangkat Daerah).

- 3) Penyusunan bahan rencana kebutuhan anggaran tahunan badan
 - 4) Penyusunan anggaran belanja tidak langsung dan anggaran belanja langsung badan
 - 5) Pengolahan data keuangan unit kerja di lingkungan badan
 - 6) Penyusunan bahan evaluasi dan pelaporan kegiatan
- b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bagian keuangan mempunyai rincian tugas :
- 1) Rincian tugas manjerial :
 - a) Memimpin, mengatur dan mengendalikan tugas sub bagian keuangan
 - b) Menyiapkan bahan, konsep naskah dinas sesuai dengan arahan dari sekretaris
 - c) Melaksanakan koordinasi teknis dengan pejabat dan /atau unit kerja lainnya kerja lainnya berkaitan dengan rencana pelaksanaan kegiatan
 - d) Memberikan arahan dan memeriksa hasil kerja kepada bawahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - e) Menyiapkan dan menyusun program kerja dan rencana kegiatan sub bagian keuangan berdasarkan kebijakan dan program kerja sekretariat
 - 2) Rincian tugas teknis :
 - a) Menghimpun dan mengolah data keuangan unit kerja di lingkungan badan
 - b) Menyiapkan dan menyusun bahan rencana kebutuhan anggaran tahunan baru

c) Menyiapkan dan menyusun anggaran belanja tidak langsung dan anggaran belanja langsung badan

6. Pasal 8 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi bidang kesatuan bangsa membantu kepala badan dalam memimpin, mengendalikan, dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan badan yang meliputi ideologi dan wawasan kebangsaan serta pengembangan kader dan kepemimpinan.

a. Untuk menyelenggaraan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bidang kesatuan bangsa mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang
- 2) Perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya
- 3) Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku pejabat pembuat komitmen (PPK)
- 4) Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan badan yang meliputi ideologi dan wawasan kebangsaan serta pengembangan kader dan kepemimpinan:
 - a) Pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi peningkatan kapasitas aparatur dan fasilitas penetapan kebijakan operasional di bidang ketahanan ideology Negara, wawasan kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan kebangsaan serta evaluasi dan pengawasan penyelenggaraannya di kecamatan, kelurahan, dan masyarakat.

b) Fasilitas penetapan kebijakan dan pelaksanaan pengembangan kader dan kepemimpinan organisasi sosial kemasyarakatan dan organisasi politik

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, bidang kesatuan bangsa mempunyai rincian tugas :

- 1) Memimpin, mengatur, membina dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup bidangnya
- 2) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi
- 3) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang
- 4) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan/ atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pemimpin
- 5) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

c. Rincian tugas teknis:

- 1) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi peningkatan kapasitas aparatur dan fasilitas penetapan kebijakan operasional di bidang ketahanan ideologi Negara, wawasan, kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan kebangsaan serta evaluasi dan pengawasan penyelenggaraannya dikecamatan, kelurahan, dan kemasyarakatan dan
- 2) Memfasilitasi penetapan kebijakan dan pelaksanaan pengembangan kader dan kepemimpinan organisasi sosial kemasyarakatan dan organisasi politik

7. Pasal 9 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang ideologi dan wawasan kebangsaan mempunyai tugas membantu bidang melaksanakan kebijakan teknis dan kegiatan ideologi dan wawasan kebangsaan.

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1, sub bidang ideologi dan wawasan kebangsaan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan program dan rencana kegiatan sub bidang
- 2) Penyiapan bahan penyusunan dan perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup tugasnya
- 3) Pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi peningkatan kapasitas aparatur dan fasilitasi penetapan kebijakan operasional di bidang ketahanan ideologi negara, wawasan kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan di kecamatan, kelurahan, dan masyarakat.
- 4) Penyiapan bahan pembinaan teknis dan evaluasi kegiatan
- 5) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bidang ideologi dan wawasan kebangsaan mempunyai rincian tugas :

- 1) Rincian tugas manjerial
 - a) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup bidanya
 - b) Menyiapkan bahan penyusunan dan perumusan visi misi bidang untuk dirumuskan menjadi konsep visi misi badan

- c) Menyiapkan bahan penyusunan dan perumusan rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya
- d) Menyiapkan bahan untuk perumusan kebijakan dan /atau petunjuk teknis pada lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pemimpin
- e) Menyiapkan bahan untuk perumusan pedoman kerja lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan

2) Rincian tugas teknis :

- a) Menyiapkan bahan penetapan kebijakan operasional di bidang ketahanan ideologi negara, wawasan kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan kebangsaan
- b) Melaksanakan kegiatan dalam upaya peningkatan ketahanan ideologi negara, wawasan kebangsaan, dan penghargaan kebangsaan
- c) Melaksanakan bimbingan, supervise dan konsultasi, perencanaan, penelitian, pemantauan, pengembangan, evaluasi dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan, dan masyarakat bidang ketahanan ideologi negara, wawasan kebangsaan, bela negara, nilai-nilai sejarah kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan kebangsaan
- d) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi peningkatan kapasitas aparatur dalam upaya ketahanan ideologi negara, wawasan kebangsaan, nilai-nilai sejarah kebangsaan dan penghargaan kebangsaan

8. Pasal 10 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang pengembangan kader dan kepemimpinan mempunyai tugas membantu bidang melaksanakan kebijakan teknis dan kegiatan pengembangan kader dan kepemimpinan
- a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1, sub bidang pengembangan kader dan kepemimpinan mempunyai fungsi:
 - 1) Penyusunan program dan rencana kegiatan sub bidang
 - 2) Penyiapan bahan penyusunan dan perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup tugasnya
 - 3) Fasilitas penetapan kebijakan dan pelaksanaan pengembangan kader dan kepemimpinan organisasi sosial kemasyarakatan dan organisasi politik
 - 4) Penyiapan bahan pembinaan teknis dan evaluasi kegiatan
 - 5) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepala bidang
 - b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bidang pengembangan kader dan kepemimpinan mempunyai rincian tugas :
 - 1) Rincian tugas manajerial :
 - a) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup bidangnya
 - b) Menyiapkan bahan penyusunan dan perumusan visi dan misi bidang untuk dirumuskan menjadi konsep visi misi badan
 - c) Menyiapkan bahan penyusunan dan perumusan rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya

- d) Menyiapkan bahan untuk perumusan kebijakan dan /atau petunjuk teknis pada lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan
- e) Menyiapkan bahan untuk perumusan pedoman kerja dilingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan

2) Rincian tugas teknis :

- a) Menyusun dan melaksanakan konsep peningkatan profesionalisme, kepemimpinan dan kepelaporan bagi anggota organisasi masyarakat dan organisasi politik
- b) Melaksanakan pengaturan sistem pengembangan kader dan kepemimpinan
- c) Memfasilitasi transformasi pola kepemimpinan antar organisasi

9. Pasal 11 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi bidang kewaspadaan nasional mempunyai tugas membantu kepala badan dalam memimpin, mengendalikan, dan mngkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan badan yang meliputi informasi dan pencegahan dini serta kewaspadaan masyarakat.

- a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bidang kewaspadaan nasional mempunyai fungsi:
 - 1) Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang
 - 2) Perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya

3) Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku pejabat pembuatan komitmen (PPK)

4) Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan badan yang meliputi informasi dan pencegahan dini serta kewaspadaan masyarakat, yaitu:

a) Fasilitas kewaspadaan intelejen daerah (kominda) dan komunikasi, informasi serta edukasi dalam rangka pencegahan dini pada masyarakat

b) Fasilitas kewaspadaan masyarakat terhadap konflik pemerintahan dan konflik sosial, pengawasan orang asing dan lembaga asing berkoordinasi dengan instansi terkait dan bekerjasama dengan intelenjen daerah

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, bidang kewaspadaan nasional mempunyai rincian :

1) Rincian tugas manajerial :

a) Memimpin, mengatui, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya

b) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misionaris badan

c) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang

d) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan

e) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2) Rincian tugas teknis :

a) Memfasilitasi komunikasi intelejen daerah (kominda) dan komunikasi, informasi serta edukasi dalam rangka pencegahan dini pada masyarakat dan

b) Memfasilitasi kewaspadaan masyarakat terhadap konflik pemerintahan dan konflik sosial, pengawasan orang asing terkait dan bekerjasama dengan itelejen daerah

10. Pasal 12 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang informasi dan pencegahan dini mempunyai tugas membantu bidang melaksanakan kebijakan teknis dan kegiatan informasi dan pencegahan dini.

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1, sub bidang informasi dan pencegahan dini mempunyai fungsi:

1) Penyusunan program dan rencana kegiatan sub bidang

2) Penyiapan bahan penyusunan dan perumusan kebijakn, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup tugasnya

3) Fasilitas komunikasi intelejen daerah (kominda) dan komunikasi, masyarakat

4) Penyiapan bahan pembinaan teknis dan evaluasi kegiatan

5) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada bidang

b. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 sub bidang informasi dan pencegahan dini mempunyai rincian tugas:

1) Rincian tugas manajerial

- a) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya
- b) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misionaris badan
- c) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang
- d) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan
- e) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

c. Rincian tugas teknis:

- 1) Melaksanakan fasilitas komunikasi intelejen daerah (kominda) tingkat kota bekasi
- 2) Melaksanakan koordinasi, bimbingan, supervise dan konsultasi, perencanaan, penelitian, pemantauan, pembangunan, evaluasi dan pengawasan penyelenggaraan pemerintah dalam upaya pencegahan dini berkoordinasi dengan tingkat kota bekasi
- 3) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi dalam meningkatkan kapasitas aparatur dalam upaya pencegahan dini bekerjasama dengan intelejen daerah tingkat kota bekasi.

- 4) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi dalam upaya pencegahan dini pada seni dan budaya, agama, dan kemasyarakatan penanganan masalah sosial kemasyarakatan berkoordinasi dengan SKPD (Satuan Kerja Prangkat Daerah) terkait.
- 5) Menyiapkan langkah-langkah strategis dan perangkat peraturan dalam rangka koordinasi pendataan dan pengawasan terhadap kegiatan orang asing yang bekerja dan berdomisili di wilayah kota bekasi.

11. Pasal 12 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang kewaspadaan masyarakat mempunyai tugas membantu bidang melaksanakan kebijakan teknis dan kegiatan kewaspadaan masyarakat.

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud ayat 1, sub bidang kewaspadaan masyarakat mempunyai tugas fungsi:

- ★1) Penyusunan program dan rencana kegiatan sub bidang
- 2) Penyiapan bahan penyusunan dan perumusan kebijakn, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup tugasnya
- 3) Fasilitas kewaspadaan masyarakat terhadap konflik pemerintahan dan konflik sosial, pengawasan orang asing dan lembaga asing berkoordinasi dengan isntasni terkait dan kerjasama dengan intelejen daerah
- 4) Penyiapan bahan pembinaan teknis dan evaluasi kegiatan
- 5) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada kepala bidang

b. Untuk meyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayar 1 dan ayat 2, sub bidang kewaspadaan masyarakat mempunyai rincian tugas :

1) Rincian tugas manajerial

- a) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya
- b) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan
- c) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang
- d) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan
- e) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

2) Rincian tugas teknis

- ★ a) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi dalam upaya peningkatan kewaspadaan masyarakat terhadap konflik pemerintahan dan konflik sosial, pengawasan orang asing dan lembaga asing berkoordinasi dengan instansi terkait dan bekerjasama dengan intelejen daerah kota bekasi
- b) Melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi dalam upaya peningkatan kewaspadaan masyarakat terhadap sistem dan implementasi politik, kelembagaan politik pemerintahan,
- c) Melaksanakan komunikasi, informasi serta budaya dan pendidikan politik, peningkatan kewaspadaan masyarakat terhadap pelaksanaan pemilu, pilpers

3) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, bidang politik dalam negeri mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan program kerja dan rencana kegiatan bidang
- b) Pemrumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup bidang tugasnya
- c) Pelaksanaan anggaran kegiatan bidang selaku pejabat pembuat komitmen (PKK).
- d) Pelaksanaan hubungan kerjasama pelaksanaan tugas dengan SKPD terkait,
- e) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi
- f) Pelaksanaan tugas kedinasan
- g) Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas kepala badan.

★ 4) Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, bidang politik dalam negeri mempunyai rincian tugas :

- a) Rincian tugas manajerial
 1. Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya
 2. Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan
 3. Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang

4. Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan
5. Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

b) Rincian tugas teknis:

1. Memfasilitasi kegiatan organisasi sosial politik dan menyelenggarakan pemerintahan dimasyarakat dan
2. Memfasilitasi, penetapan kebijakan dan pelaksanaan hubungan pemerintahan daerah dengan organisasi sosial dan partai politik,

12. Pasal 15 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang pendataan dan informasi membantu bidang melaksanakan kebijakn teknis dan kegiatan pendataan dan informasi.

a. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana di maksud ayat 1, sub idang pendataan dan informasi mempunyai tugas :

- 1) Penyusunna program dan rencana kegiatan sub bidang
- 2) Penyiapan bahan penyusunan dan perumusan kebijakan, petunjuk teknis serta rencana strategis sesuai lingkup tugasnya

a. Fasilitas kegiatan organisasi sosial politik dan penyelenggaraan pemerintahan dimsyarakat

b. Penyiapan bahan pembinaan teknis dan evaluasi kegiatan

c. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada bidang

13. Untuk meyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2, sub bidang pendataan dan informasi mempunyai rincian tugas :

a. Rincian tugas manajerial

- 1) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya.
- 2) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan.
- 3) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang.
- 4) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan.
- 5) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Rincian tugas teknis:

- 1) Menyiapkan bahan dalam pemberian izin penelitian dan izin survey dari perguruan tinggi / lembaga swadaya.
- 2) Mendata kegiatan penelitian/ survey dari lembaga pendidikan dan lembaga swasta.
- 3) Menghimpun, mengolah, dan menganalisa dan serta melakukan interisasi kegiatan dan lembaga organisasi politik.
- 4) Menyiapkan ruang data yang berkaitan dengan kegiatan organisasi sosial politik.

14. Pasal 15 peraturan walikota bekasi memberikan tupoksi sub bidang hubungan antar lembaga non pemerintah melaksanakan kebijakn teknis dan kegiatan hubungan anatar lembaga non pemrintah.

1. Untuk menyelenggrakan tugas sebagaimana di maksud ayat 1, bidang hubngan antar lembaga non pemerintah mempunyai tugas fungsi :

a. Rincian tugas manajerial

- 1) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya.
- 2) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan.
- 3) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang.
- ★ 4) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan.
- 5) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Rincian tugas teknis:

- 1) Memfasilitasi pelaksanaan pemilu,pilpers dan pilkada merujuk kepada kebijakan umum.
- 2) Melaksanakan koordinasi, bimbingan, supervise dan konsultasi, perencanaan, penelitian, pengembangan, evaluasi dan pengawasan penyelenggaraan pemilu pilpers serta pilkada.

15. Pasal 16 peraturan walikota Bekasi memberikan tupoksi sub bidang kerukunan agama.

1. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana di maksud ayat 1, bidang hubungan antar lembaga non pemerintah mempunyai tugas fungsi :

a. Rincian tugas manajerial

- 1) Memimpin, mengatur, membina, dan mengendalikan pelaksanaan tugas sesuai lingkup budayanya.
- 2) Menyusun bahan visi dan misi sesuai bidang tugasnya untuk dirumuskan menjadi konsep visi dan misi badan.
- 3) Menyusun dan merumuskan rencana strategis bidang.
- 4) Menyusun serta merumuskan bahan penetapan kebijakan dan atau petunjuk teknis sesuai lingkup bidang tugasnya sebagai bahan penetapan kebijakan pimpinan.
- 5) Menyusun dan merumuskan pedoman kerja pada lingkup bidang tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Rincian tugas teknis :

- 1) Melaksanakan fasilitasi, penetapan kebijakan dan pelaksanaan upaya peningkatan kerukunan agama.
- 2) Pelaksanaan pemerdayaan fungsi masyarakat, organisasi kemasyarakatan.

4.2 Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian

Profil responden yang diambil dalam analisis adalah sebanyak 105 orang responden atau pegawai negeri sipil di kesatuan bangsa dan politik. Hasil penelitian adalah sebagai berikut :

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

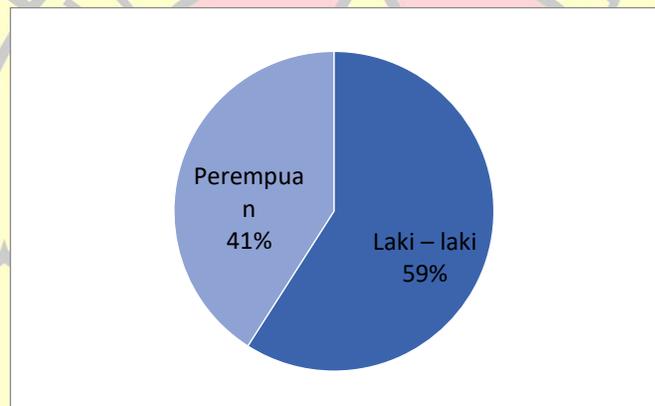
Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil frekuensi dan prosentasi berdasarkan jenis kelamin responden seperti terlihat pada tabel 4.2 dan gambar 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	62	59 %
Perempuan	43	41%
Jumlah	105	100 %

Sumber : Hasil kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019



Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Berdasarkan data tabel 4.2 dan gambar 4.2 mayoritas pegawai negeri sipil di Kesatuan Bangsa dan Politik diatas adalah laki – laki yaitu dengan frekuensi sebanyak 62 orang dan presentase 59% sedangkan sisanya adalah perempuan dengan jumlah frekuensi 43 orang dengan tingkat presentase 41%.

b. Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

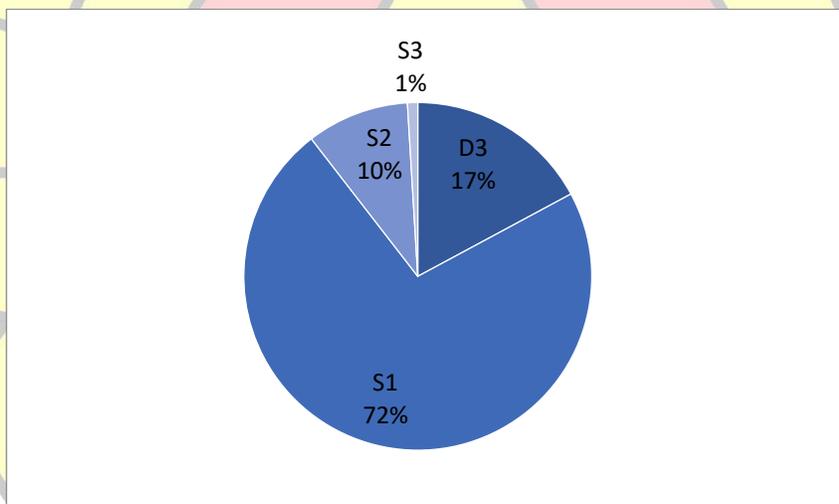
Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil frekuensi dan presentase berdasarkan jenis tingkat pendidikan terakhir pegawai seperti terlihat pada tabel 4.3 dan gambar 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3

Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
D3	18	17%
S1	76	72%
S2	10	10%
S3	1	1%
Jumlah	105	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019.



Gambar 4.3 Grafik Tingkat Pendidikan Terakhir

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019.

Berdasarkan data tabel 4.3 dan gambar 4.3 mayoritas tingkat pendidikan terakhir pegawai negeri sipil di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik diatas adalah D3 dengan jumlah frekuensi 18 orang dengan presentase 17% , tingkat pendidikan terakhir S1 dengan jumlah frekuensi 76 orang dengan presentase 72% , sedangkan untuk tingkat pendidikan terakhir S2 yaitu dengan jumlah frekuensi 10 orang dengan presentase 10% dan untuk

tingkat pendidikan terakhir S3 yaitu dengan jumlah frekuensi 1 orang dengan presentase 1%.

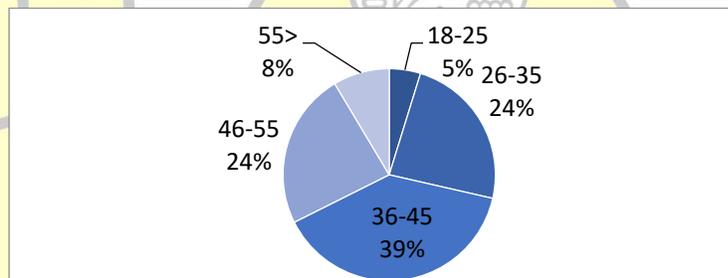
c. Usia Responden.

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil frekuensi dan presentase berdasarkan usia responden di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik seperti terlihat pada tabel 4.4 dan gambar 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Umur

Status	Frekuensi	Persentase
18-25	5	5%
26-35	25	24 %
36-45	41	39%
46-55	25	24%
55>	9	8%
Jumlah	105	100%

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019



Gambar 4.4 Grafik berdasarkan umur

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Dipaparkan dalam tabel 4.4 dan gambar 4.4 diatas bahwa pegawai negeri sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagian berusia 18-25 tahun dengan persentase 5% dengan jumlah 5 orang, sebagian berusia 26-35 persentase 24% dengan jumlah 25 orang, sebagian berusia 36-45 dengan persentase 39% jumlah 41 orang , sebgaian berusia 46-

55 dengan persentase 24% jumlah 25 orang dan sebagian berusia 55> dengan persentase 8% jumlah 9 orang.

4.3 Pembahasan dan Analisis Variabel

Pembahasan dan Analisis variabel – variabel dalam penelitian ini adalah Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman. Responden diminta untuk memilih kepentingannya sebagai berikut :

1. Ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman. Responden diminta untuk memilih kepuasannya

Tabel 4.3

Ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	28	26.7	26.7
		3.00	54	51.4	51.4
		4.00	23	21.9	21.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.9524			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.3 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 28 atau 26.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 54 atau 51.4% responden yang memilih puas, sebanyak 23 atau 21.9%, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.9524 yang artinya responden puas dengan variabel ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja.

2. Variabel ada tidaknya pegawai kesempatan untuk peningkatan kemampuan selama bekerja

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai ada tidaknya pegawai kesempatan untuk peningkatan kemampuan selama bekerja. Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.4
Ada tidaknya pegawai kesempatan untuk peningkatan kemampuan selama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	57	54.3	54.3
		3.00	46	43.8	43.8
		4.00	2	1.9	1.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.4762			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.4 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel ada tidaknya pegawai kesempatan untuk peningkatan kemampuan selama bekerja berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 57 atau 54.3% responden memilih tidak puas, sebanyak 46 atau 43.8% responden yang memilih puas, sebanyak 2 atau 1.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.4762 yang artinya responden puas dengan variabel ada tidaknya pegawai kesempatan untuk memperoleh kemampuan kerja.

3. Variabel kemanan bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai kemanan bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.5
Kemanan bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	30	28.6	28.6
		3.00	67	63.8	63.8
		4.00	8	7.6	7.6
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.79054			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.5 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel kemanan bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 30 atau 28.6% ada responden memilih tidak puas, sebanyak 67 atau 63.8% responden yang memilih puas, sebanyak 8 atau 7.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.79054 yang artinya responden puas dengan variabel kemanan bekerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai.

4. Variabel keadaan yang nyaman saat bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai keadaan yang nyaman saat bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.6

Keadaan yang nyaman saat bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	42	40.0	40.0
		3.00	54	51.4	51.4
		4.00	9	8.6	8.6
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.9524			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.6 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel keadaan yang nyaman saat bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 42 atau 40% responden memilih tidak puas, sebanyak 54 atau 51.4% responden yang memilih puas, sebanyak 9 atau 8.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.9524 yang artinya responden puas dengan variabel keadaan yang nyaman saat bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja.

5. Variabel gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.7

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	3.00	65	61.9	61.9
		4.00	40	38.1	38.1
	Total	105	100.0	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.3810			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.7 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 65 atau 61.9% responden yang memilih puas, sebanyak 40 atau 38.1% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.3810 yang artinya responden sangat puas dengan variabel gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan.

6. Variabel jarang nya orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai jarang nya orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.8

Jarangnya orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	27	25.7	25.7
		3.00	56	53.3	53.3
		4.00	22	21.0	21.0
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.9524			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.8 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel jarang nya orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 27 atau 25.7% tidak ada responden memilih tidak puas, sebanyak 56 atau 53.3% responden yang memilih puas, sebanyak 22 atau 21% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.9524 yang artinya responden puas dengan variabel jarang nya orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang.

7. Variabel perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.9

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	49	46.7	46.7
		3.00	38	36.2	36.2
		4.00	18	17.1	17.1
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.7048			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.9 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 49 atau 46.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 38 atau 36.2% responden yang memilih puas, sebanyak 18 atau 17.1% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.7048 yang artinya responden puas dengan variabel perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil.

8. Variabel penilaian perusahaan atau instansi yang selalu dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagai alasan untuk memberikan promosi jabatan.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai penilaian perusahaan atau instansi yang selalu dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagai alasan untuk memberikan promosi jabatan, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.10

Penilaian perusahaan atau instansi yang selalu dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagai alasan untuk memberikan promosi jabatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	38	36.2	36.2
		3.00	65	61.9	61.9
		4.00	2	1.9	1.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.6571			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.10 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel penilaian perusahaan atau instansi yang selalu dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagai alasan untuk memberikan promosi jabatan, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 38 atau 36.2% responden memilih tidak puas, sebanyak 65 atau 61.9% responden yang memilih puas, sebanyak 2 atau 1.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.6571 yang artinya responden puas dengan variabel penilaian perusahaan atau instansi yang selalu dilakukan terhadap seluruh pegawai sebagai alasan untuk memberikan promosi jabatan.

9. Variabel supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja

Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.11

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	1	1.0	1.0
		3.00	58	55.2	55.2
		4.00	46	43.8	43.8
	Total		105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.4286			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.11 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 1 atau 1% responden memilih tidak puas, sebanyak 58 atau 55.2% responden yang memilih puas, sebanyak 46 atau 43.8% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.4286 yang artinya responden sangat puas dengan variabel supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *trun over*.

10. Variabel etika atasan dalam menginstruksikan karyawan baik penyampaiannya.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai etika atasan dalam menginstruksikan karyawan baik penyampaiannya, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.12

Etika atasan dalam menginstruksikan karyawan baik penyampaiannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	6	5.7	5.7
		3.00	48	45.7	45.7
		4.00	51	48.6	48.6
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.4286			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.12 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel etika atasan dalam menginstruksikan karyawan baik penyampaiannya, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 6 atau 5.7% tidak ada responden memilih tidak puas, sebanyak 48 atau 45.7% responden yang memilih puas, sebanyak 51 atau 48.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.4286 yang artinya responden sangat puas dengan variabel etika atasan dalam menginstruksikan karyawan baik penyampaiannya.

11. Variabel atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan status tertentu.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan status tertentu, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.13

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan status tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	6	5.7	5.7
		3.00	49	46.7	46.7
		4.00	50	47.6	47.6

		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		4.3190			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.13 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan status tertentu, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 6 atau 5.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 49 atau 46.7% responden yang memilih puas, sebanyak 50 atau 47.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 4.3190 yang artinya responden sangat puas dengan variabel atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan status tertentu.

12. Variabel sukar dan mudahnya serta kebanggan pegawai akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai sukar dan mudahnya serta kebanggan pegawai akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.14

Sukar dan mudahnya serta kebanggan pegawai akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	1	1.0	1.0
		3.00	53	50.5	50.5
		4.00	51	48.6	48.6
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.4672			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.14 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel sukar dan mudahnya serta kebanggan pegawai akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 1 atau 1% responden memilih tidak puas, sebanyak 53 atau 50.5% responden yang memilih puas, sebanyak 51 atau 48.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.4672 yang artinya responden sangat puas dengan variabel sukar dan mudahnya serta kebanggan pegawai akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

13. Variabel lingkungan kerja membuat karyawan merasa efektif dalam menjalankan tugas dalam segi waktu, nyaman, dan ketenangan.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai lingkungan kerja membuat karyawan merasa efektif dalam menjalankan tugas dalam segi waktu, nyaman, dan ketenangan, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.15

Lingkungan kerja membuat karyawan merasa efektif dalam menjalankan tugas dalam segi waktu, nyaman, dan ketenangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	45	42.9	42.9
		3.00	60	57.1	57.1
	Total		105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.5714			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.15 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel kelengkapan alat-alat yang disediakan untuk pegawai di suatu perusahaan atau instansi, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner sebanyak 45 atau 42.9% responden memilih tidak puas, sebanyak 60 atau 57.1% responden yang memilih puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.5714 yang artinya responden puas dengan variabel kelengkapan alat-alat yang disediakan untuk pegawai di suatu perusahaan atau instansi.

14. Variabel pelatihan secara berkala diberikan agar pegawai dapat meningkatkan standar mutu sumber daya manusia.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai pelatihan secara berkala diberikan agar pegawai dapat meningkatkan standar mutu sumber daya manusia, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.16

Pelatihan secara berkala diberikan K3 dan 5R agar pegawai dapat meningkatkan standar mutu sumber daya manusia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	28	26.7	26.7
		3.00	54	51.4	51.4
		4.00	23	21.9	21.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.2095			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.16 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel pelatihan secara berkala diberikan K3 dan 5R agar pegawai dapat meningkatkan standar mutu sumber daya manusia, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta

kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 28 atau 26.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 54 atau 51.4% responden yang memilih puas, sebanyak 23 atau 21.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.2095 yang artinya responden sangat puas dengan variabel pelatihan secara berkala diberikan K3 dan 5R agar pegawai dapat meningkatkan standar mutu sumber daya manusia.

15. Variabel salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.17

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	34	32.4	32.4
		3.00	47	44.8	44.8
		4.00	24	22.9	22.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.9048			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.17 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 34 atau 32.4% responden memilih

tidak puas, sebanyak 47 atau 44.8% responden yang memilih puas, sebanyak 24 atau 22.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.9048 yang artinya responden puas dengan variabel salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

16. Variabel *team work* dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada membantu setiap kesulitan yang ada.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai *team work* dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada membantu setiap kesulitan yang ada, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.18

***Team work* dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada membantu setiap kesulitan yang ada**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	38	36.2	36.2
		3.00	67	63.8	63.8
	Total	105	100.0	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.6381			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.18 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel *team work* dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada membantu setiap kesulitan yang ada, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 38 atau 36.2% tidak ada responden memilih tidak puas, sebanyak 67atau 63.8% responden yang memilih puas, hasil rata-rata dari

tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.6381 yang artinya responden puas dengan variabel *team work* dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada membantu setiap kesulitan yang ada.

17. Variabel komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen selalu terjalin dengan baik.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen selalu terjalin dengan baik, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.19
Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen selalu terjalin dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	3.00	61	58.1	58.1
		4.00	44	41.9	41.9
	Total		105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.4190			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.19 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen selalu terjalin dengan baik, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 61 atau 58.1% responden yang memilih puas, sebanyak 44 atau 41.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.4190 yang artinya responden sangat puas dengan variabel komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen selalu terjalin dengan baik.

18. Variabel adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.20

Adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	38	36.2	36.2
		3.00	54	51.4	51.4
		4.00	13	12.4	12.4
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		2.7619			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.20 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 38 atau 36.2% responden memilih tidak puas, sebanyak 54 atau 51.4% responden yang memilih puas, sebanyak 13 atau 12.4% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 2.7619 yang artinya responden puas dengan variabel adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar,

memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

19. Variabel askes, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai askes, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.21

Askes, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	6	5.7	5.7
		3.00	49	46.7	46.7
		4.00	50	47.6	47.6
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.4190			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.21 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel askes, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 6 atau 5.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 49 atau 46.7% responden yang memilih puas, sebanyak 50 atau 47.6% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.4190 yang artinya responden sangat puas dengan variabel askes, cuti, dana

pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

20. Variabel hari libur, dan libur nasional sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah.

Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai hari libur, dan libur nasional sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah, sangat mempengaruhi perasaan pegawai saat bekerja Responden diminta untuk memilih kepuasannya.

Tabel 4.22

Hari libur, dan libur nasional sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Valid	2.00	6	5.7	5.7
		3.00	55	52.4	52.4
		4.00	44	41.9	41.9
		Total	105	100.0	100.0
N	Valid	105			
	Missing	0			
Mean		3.3619			

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah penulis) tahun 2019

Tabel 4.22 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel hari libur, dan libur nasional sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah, baik bagi pegawai berdasarkan kepuasan dari 105 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, sebanyak 6 atau 5.7% responden memilih tidak puas, sebanyak 55 atau 52.4% responden yang memilih puas, sebanyak 44 atau 41.9% responden sangat puas, hasil rata-rata dari tanggapan diatas menunjukkan nilai *mean* 3.3619 yang artinya responden sangat puas dengan variabel hari libur, dan libur nasional sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah.

4.4 Pembahasan dan Analisis Faktor

Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Kasbangpol, maka digunakan pendekatan analisis faktor. Berdasarkan beberapa pertimbangan dan kajian maka terdapat 20 variabel yang akan diteliti.

1. KMO and Bartlett's Test

Pada pengujian awal digunakan uji KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) and *Bartlett*. Pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui variabel dan sampel bisa dianalisis dengan analisis faktor.

Tabel 4.4
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.748
	683.014
Bartlett's Test of Sphericity	190
	.000

Sumber : Data yang telah diolah peneliti dari SPSS 20.0 for Windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's Test* adalah sebesar 0,748 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena angka KMO tersebut sudah diatas 0,50 dan signifikansi jauh di bawah ($0,000 < 0,05$). Maka variabel dan sampel yang ada sudah bisa dianalisis dengan menggunakan analisis faktor.

Hipotesis untuk signifikansi adalah H_0 = sampel atau variabel belum memadai untuk dianalisis lebih lanjut. H_1 = sampel atau variabel sudah memadai untuk di analisis lebih lanjut. Mengingat hasil *KMO dan Bartlett's Test* angka *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) berkisar antara 0 sampai dengan 1. Dengan kriteria, jika angka $MSA = 1$ maka variabel yang lain. Jika angka $MSA > 0,5$ maka variabel tersebut bisa di prediksi dan di analisis lebih lanjut. Jika $MSA < 0,5$ variabel tidak bisa di prediksi dan tidak bisa di analisis

lebih lanjut. Sehingga harus di keluarkan dari variabel lainnya (Santoso, 2015 : 65). Hasil uji SPSS menjelaskan bahwa angka MSA seluruh variabel diatas 0,5. Dapat dilihat dari tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.5
Angka Kaiser – Meyer – Olkin

No	Variabel	KMO	Standar
1	Kesempatan memperoleh pengalaman	0,661	0,500
2	kesempatan meningkatkan kemampuan kerja	0,838	0,500
3	keamanana bekerja	0,735	0,500
4	Kenyamanan bekerja	0,845	0,500
5	Gaji menyebabkan ketidakpuasan	0,664	0,500
6	Jarangnya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang	0,825	0,500
7	Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil	0,828	0,500
8	Penilaian instansi promosi jabatan	0,599	0,500
9	Supervisi atau pengawasan	0,520	0,500
10	Etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik	0,702	0,500
11	Atribut mensyaratkan status tertentu	0,862	0,500
12	Sukar dan Mudahnya Mendapatkan tugas	0,812	0,500
13	Lingkungan Kerja	0,816	0,500
14	Pelatihan	0,792	0,500
15	Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas	0,834	0,500
16	<i>Team work</i>	0,776	0,500
17	Komunikasi antar pegawai dan atasan	0,608	0,500

18	Atasan mendengar dan memahami pegawai	0,703	0,500
19	Hari libur	0,691	0,500
20	Askes, cuti dan dana pensiun	0,631	0,500

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis dari *SPSS 20.0 for Windows*

2. *Communalities*

Communalities adalah jumlah varian dari suatu variabel yang bisa di jelaskan oleh faktor yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel communalities pada tabel 4.6 sebagai berikut di bawah ini

Tabel 4.6
Communalities

No	Variabel	Initial	Extraction
1	Kesempatan memperoleh pengalaman X1	1.000	.707
2	kesempatan meningkatkan kemampuan kerja X2	1.000	.629
3	keamanan bekerja X3	1.000	.620
4	Kenyamanan bekerja X4	1.000	.727
5	Gaji menyebabkan ketidakpuasan X5	1.000	.393
6	Jarangnya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang X6	1.000	.620
7	Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil X7	1.000	.576
8	Penilaian instansi promosi jabatan X8	1.000	.552
9	Supervisi atau pengawasan X9	1.000	.685

10	Etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik X10	1.000	.471
11	Atribut mensyaratkan status tertentu X11	1.000	.507
12	Sukar dan Mudahnya Mendapatkan tugas X12	1.000	.463
13	Lingkungan Kerja X13	1.000	.533
14	Pelatihan X14	1.000	.662
15	Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas X15	1.000	.650
16	Team work X16	1.000	.359
17	Komunikasi antar pegawai dan atasan X17	1.000	.489
18	Atasan mendengar dan memahami pegawai X18	1.000	.701
19	Hari libur X19	1.000	.648
20	Askes, cuti dan dana pensiun X20	1.000	.589

Sumber : Data yang telah diolah penulis dari SPSS 20.0 for windows

Hasil ekstrasi untuk variabel hubungan yang saling menguntungkan 0,707. Hal ini berarti 70,7 % varian dari kesempatan memperoleh pengalaman bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Kemudian pada variabel kesempatan meningkatkan kemampuan kerja 0,629. Hal ini berarti 62,9% varian dari kesempatan meningkatkan kemampuan kerja bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel keamanan bekerja 0,620. Hal ini berarti 62,0% varian dari keamanan bekerja bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel kenyamanan bekerja 0,727. Hal ini berarti 72,7% varian dari kenyamanan bekerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Kemudian pada variabel gaji menyebabkan ketidakpuasan 0,393. Hal ini berarti 39,3% varian dari gaji menyebabkan ketidakpuasan bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Sedangkan

variabel jarangya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang 0,620. Hal ini berarti 62,0% varian dari jarangya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Pada variabel perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil 0,576. Hal ini berarti 57,6% varian perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Kemudian pada variabel penilaian instansi promosi jabatan 0,552. Hal ini berarti 55,2% varian dari penilaian instansi promosi jabatan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel supervisi atau pengawasan 0,685. Hal ini berarti 68,5% varian dari supervisi atau pengawasan bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik 0,471. Hal ini berarti 47,1% varian dari Etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Kemudian pada variabel atribut mensyaratkan status tertentu 0,507. Hal ini berarti 50,7% varian dari atribut mensyaratkan status tertentu bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel sukar dan mudahnya mendapatkan tugas 0,463 Hal ini berarti 46,3% varian dari sukar dan mudahnya mendapatkan tugas yang diinginkan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Pada variabel lingkungan kerja 0,533. Hal ini berarti 53,3% varian dari lingkungan kerja bisa di jelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel pelatihan 0,622. Hal ini berarti 62,2% varian dari pelatihan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel sikap menunjang rasa puas atau tidak puas 0,650. Hal ini berarti 65,0% varian dari sikap menunjang rasa puas atau tidak puas bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Sedangkan pada variabel Team work 0,359. Hal ini berarti 35,9% varian dari Team work

bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel komunikasi antar pegawai dan atasan 0,489. Hal ini berarti 48,9% varian dari komunikasi antar pegawai dan atasan bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Kemudian pada variabel atasan mendengar dan memahami pegawai 0,701. Hal ini berarti 70,1% varian dari atasan mendengar dan memahami pegawai bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

Pada variabel Hari libur 0,648. Hal ini berarti 64,8% varian dari Hari libur bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Pada variabel askes, cuti dan dana pensiun 0,589. Hal ini berarti 58,9% varian dari askes, cuti dan dana pensiun dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

3. Initial Eigenvalue

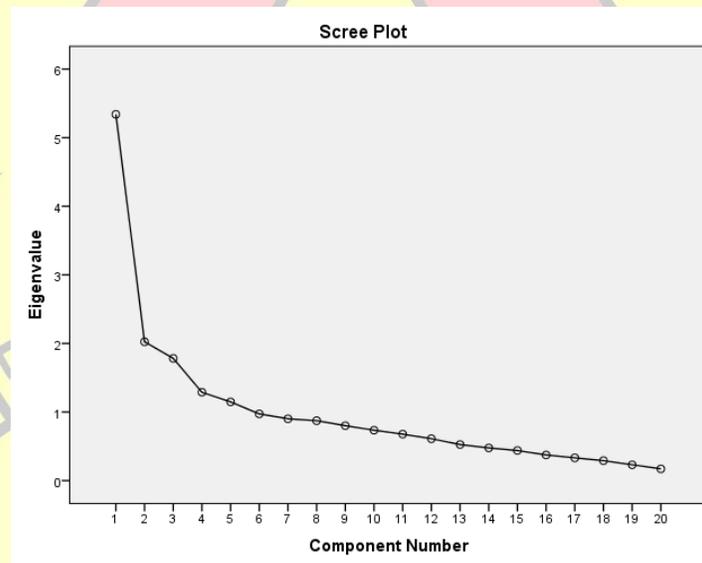
Tabel 4.7
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.341	26.703	26.703	5.341	26.703	26.703	3.390	16.950	16.950
2	2.024	10.122	36.825	2.024	10.122	36.825	2.558	12.791	29.742
3	1.782	8.912	45.737	1.782	8.912	45.737	2.386	11.932	41.674
4	1.288	6.442	52.179	1.288	6.442	52.179	1.794	8.968	50.642
5	1.148	5.739	57.918	1.148	5.739	57.918	1.455	7.276	57.918
6	.973	4.863	62.781						
7	.902	4.510	67.291						
8	.874	4.369	71.661						
9	.801	4.005	75.665						
10	.735	3.674	79.339						
11	.678	3.390	82.729						
12	.611	3.056	85.785						
13	.526	2.632	88.417						
14	.477	2.386	90.803						
15	.439	2.197	92.999						
16	.374	1.871	94.870						
17	.332	1.660	96.531						
18	.291	1.455	97.986						
19	.231	1.156	99.142						
20	.172	.858	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Data yang telah diolah penulis dari SPSS 20.0 for windows

Tabel 4.7 dibawah ini terdapat 20 variabel yang dimasukan dalam analisis faktor dan masing-masing variabel mempunyai satu varian, maka total varian $20 \times 1 = 20$, jika variabel – variabel tersebut diringkas menjadi satu faktor maka nilainya adalah sebesar 5.341. Jika diringkas menjadi satu faktor maka nilainya adalah sebesar 2.024. Jika diringkas menjadi tiga faktor maka nilainya sebesar 1.782. Jika diringkas menjadi empat faktor maka nilainya adalah sebesar 1.288. Jika diringkas menjadi lima faktor maka nilainya adalah 1.148. Jika diringkas menjadi lima faktor maka nilainya adalah 1. Kemudian tabel diatas juga dapat menjelaskan bahwa hanya lima faktor yang terbentuk. Karena lima faktor tersebut angka *eigenvalue* berada diatas 1. Artinya hasil analisis, mengelompokan dari 20 variabel menjadi lima faktor.



Gambar 4.5 Scree Plot

Sumber: data yang telah diolah peneliti dari SPSS 20.0 for windows

Pada gambar 4.5 *scree plot* diatas juga menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang nilai *eigen valuenya* diatas 1 dan selebihnya berada dibawah 1. Ini terlihat juga dengan semakin mendatarinya garis pada *component number*.

4. Component Matrix

Tabel *Component Matrix* menunjukkan distribusi dua puluh variabel tersebut pada dua factor yang ada. Sedangkan angka yang ada pada tabel tersebut adalah *factor loading*, atau besar korelasi antara suatu variabel. Berikut hasil *Component Matrix* :

Tabel 4.8
Component Matrix

No	Variabel	Component				
		1	2	3	4	5
1	Kesempatan memperoleh pengalaman X1	.537	-.634	-.050	.017	.122
2	kesempatan meningkatkan kemampuan kerja X2	.695	-.153	-.012	-.340	.085
3	keamanan bekerja X3	.399	-.330	-.167	.135	.553
4	Kenyamanan bekerja X4	.746	-.066	-.396	-.072	-.064
5	Gaji menyebabkan ketidakpuasan X5	.466	.004	.387	.019	.159
6	Jarangnya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang X6	.743	.142	-.154	.114	-.105
7	Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil X7	.554	-.149	-.337	-.092	-.354
8	Penilaian instansi promosi jabatan X8	.448	-.190	.541	.147	.037
9	Supervisi atau pengawasan X9	.290	-.297	.443	-.055	-.559
10	Etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik X10	.541	.192	.151	-.309	.151
11	Atribut mensyaratkan status tertentu X11	.443	-.055	.496	-.109	.222
12	Sukar dan Mudahnya Mendapatkan tugas X12	.401	.173	.233	.244	-.397

13	Lingkungan Kerja X13	.425	.250	.313	-.388	.203
14	Pelatihan X14	.546	.525	-.259	-.129	-.066
15	Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas X15	.683	.067	-.419	-.050	-.036
16	Team work X16	.423	.276	.255	-.151	-.127
17	Komunikasi antar pegawai dan atasan X17	.383	.148	.206	.528	-.015
18	Atasan mendengar dan memahami pegawai X18	.564	-.549	-.188	.203	-.068
19	Hari libur X19	.367	.260	.009	.642	.183
20	Askes, cuti dan dana pensiun X20	.342	.664	-.110	.101	.094

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis peneliti dari SPSS 20.0 for windows

Setelah diketahui bahwa 5 faktor adalah jumlah yang optimal, maka dalam tabel 4.9 diatas menunjukkan distribusi dua puluh variabel tersebut pada 5 faktor terbentuk.

5. *Rotated Component Matrix*

Tabel *rotated component matrix* sekalipun dari dua puluh variabel telah terbentuk faktor-faktor, namun perlu dilakukan rotasi untuk memperjelas variabel-variabel mana yang masuk kedalam tiap-tiap faktor. Banyak sekali faktor loading yang berubah setelah mengalami rotasi menjadi lebih kecil atau lebih besar. Pada table faktor variabel-variabel yang masuk pada tiap-tiap faktor sebagai berikut.

Tabel 4.9

Tabel *Rotated Component Matrix*

No	Variabel	Component				
		1	2	3	4	5
1	Kesempatan memperoleh pengalaman X1	.211	.163	.788	-.015	.124
2	kesempatan meningkatkan kemampuan kerja X2	.487	.497	.357	-.115	.065
3	keamanan bekerja X3	.125	.181	.629	.170	-.383
4	Kenyamanan bekerja X4	.766	.132	.341	.081	.019
5	Gaji menyebabkan ketidakpuasan X5	.037	.531	.181	.249	.122
6	Jarangnya mengekspresikan kepuasan dengan sejumlah uang X6	.641	.226	.158	.345	.120
7	Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil X7	.659	-.041	.249	-.047	.275
8	Penilaian instansi promosi jabatan X8	-.107	.483	.314	.304	.342
9	Supervisi atau pengawasan X9	.015	.192	.152	-.039	.789
10	Etika atasan menginstruksikan pegawai dengan baik X10	.341	.595	.011	.010	-.027
11	Atribut mensyaratkan status tertentu X11	-.052	.653	.210	.137	.122
12	Sukar dan Mudahnya Mendapatkan tugas X12	.231	.136	-.095	.392	.478
13	Lingkungan Kerja X13	.178	.700	-.095	-.044	-.036
14	Pelatihan X14	.697	.249	-.265	.183	-.099

15	Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas X15	.757	.111	.217	.122	-.057
16	Team work X16	.260	.447	-.167	.123	.220
17	Komunikasi antar pegawai dan atasan X17	.075	.122	.080	.661	.161
18	Atasan mendengar dan memahami pegawai X18	.349	-.041	.716	.138	.214
19	Hari libur X19	.137	.034	.072	.780	-.119
20	Askes, cuti dan dana pensiun X20	.414	.222	-.391	.405	-.226

Sumber : Data yang telah diolah peneliti dari SPSS 20.0 for windows

Dipaparkan dalam tabel 4.9 tabel *rotated component matrix* di atas bahwa *rotated component matrix* hasil dari proses rotasi yang memperlihatkan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata.

6. Component Transformation Matrix

Tabel 4.10

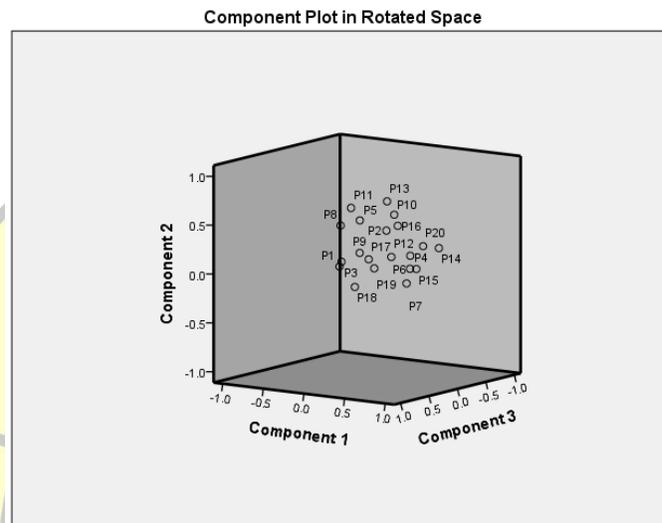
Tabel Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.682	.514	.371	.320	.175
2	.237	.187	.862	.326	-.244
3	-.611	.623	-.096	.168	.448
4	-.189	-.427	.169	.867	.047
5	-.263	.360	.285	.110	.841

Sumber : data yang telah diolah peneliti dari SPSS 20.0 for Windows

Terlihat dalam tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahawa semua faktor berada diatas 0,50 (0.682; 0.862; 0.623; 0.867; 0,841). Hal ini membuktikan lima faktor (component) yang terbentuk sudah tepat karena mempunyai korelasi yang tinggi.

7. Component Plot in Rotated Space



Gambar 4.6

Component Plot in Rotated Space

Sumber : Data yang telah diolah peneliti dari SPSS 20.0 for windows

Terdapat dalam gambar 4.6 diatas menunjukkan bahawa semua variabel berada jauh dari titik 0,50. Baik pada component satu, dua, tiga, empat, dan lima. Dua puluh variabel tersebut berkelompok menjadi satu. Sehingga dapat diartikan bahawa semua variabel tersebut relevan untuk mempengaruhi Kepuasan Kerja.

4.5 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik).

Dari dua puluh variabel yang diteliti, dengan proses faktoring bisa direduksi menjadi hanya lima dan diberi nama. Dimana penamaan pada delapan faktor tersebut tergantung pada nama-nama variabel yang menjadi satu kelompok pada interpretasi masing-masing analisis dan aspek lainnya. Sehingga pemberian nama pada ini sebenarnya bersifat subjektif serta tidak ada ketentuan yang pasti mengenai pemberian nama tersebut.

Tabel 4.5

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

No	Variabel	Faktor	Eigen Value	Loading Faktor
1.	Ada kesempatan peningkatan kemampuan X2	Faktor 1 Budaya Organisasi	5.341	.497
2.	Keadaan nyaman X4			.766
3.	Jarangnya mengekspresikan dengan sejumlah uang X6			.641
4.	Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil X7			.659
5.	Pelatihan X14			.697
6.	Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas X15			.757
7.	Askes, cuti dan dana pensiun X20			.414
8.	Gaji menyebabkan ketidakpuasan X5	Faktor 2 Cara Kerja	2.024	.531
9.	Penilaian Instansi X8			.483

10.	Etika atasan X10			.595
11.	Atribut X11			.653
12.	Lingkungan Kerja X13			.700
13.	<i>Team work</i> (kerja sama) X16			.447
14.	Ada kesempatan memperoleh pengalaman X1	Faktor 3	1.782	.788
15.	Keamanan Bekerja X3	Kondisi kerja		.629
16.	Atasan mendengar dan memahami pegawai X18			.716
17.	Komunikasi antar pegawai dan atasan X17	Faktor 4	1.203	.661
18.	Hari libur X19	Komunikasi		.780
19.	Supervisi X9	Faktor 5	1.148	.789
20.	Tugas meningkatkan Kepuasan pegawai X12	Pengawasan		.478

Sumber : data yang telah diolah oleh peneliti dari SPSS 20.0

Dari tabel 4.5 diatas pemberian nama dari masing-masing faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor “Budaya Organisasi” yang terdiri dari ada kesempatan peningkatan kemampuan, Keadaan nyaman, jarang nya mengekspresikan dengan sejumlah uang, Perusahaan dan manajemen yang memberikan situasi stabil, Pelatihan, Sikap menunjang rasa puas atau tidak puas, Askes, dan cuti dan dana pensiun. Faktor budaya organisasi merupakan

faktor penentu utama dalam kepuasan kerja pegawai di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik karena memiliki *eigen value* tertinggi yaitu 5.341.

2. Faktor “Cara Kerja” faktor pendorong pertama dengan *eigen value* 2.024 yang terdiri dari variabel gaji menyebabkan ketidakpuasan faktor loading 0,531, yang terdiri dari variabel penilaian instansi faktor loading 0,483, yang terdiri dari variabel etika atasan faktor loading 0,595, yang terdiri dari variabel atribut faktor loading 0,653, yang terdiri dari lingkungan Kerja faktor loading 0,700 dan yang terdiri dari *Team work* (kerja sama) faktor loading 0,447 .
3. Faktor “Kondisi Kerja” faktor pendorong pertama dengan *eigen value* 1.782 yang terdiri dari variabel ada kesempatan memperoleh pengalaman faktor loading 0,788, yang terdiri dari variabel keamanan bekerja faktor loading 0,629, dan yang terdiri dari variabel atasan mendengar dan memahami pegawai faktor loading 0,716.
4. Faktor “Komunikasi” faktor pendorong pertama dengan *eigen value* 1.288 yang terdiri dari variabel komunikasi antar pegawai dan atasan faktor loading 0,661, dan yang terdiri dari variabel hari libur faktor loading 0,780.
5. Faktor “Pengawasan” faktor pendorong pertama dengan *eigen value* 1.148 yang terdiri dari variabel supervisi faktor loading 0,789, dan yang terdiri dari variabel tugas meningkatkan kepuasan pegawai faktor loading 0,478.

4.6 Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, maka sebelum dilakukan analisis data berdasarkan hasil data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan reliabilitas data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya pernyataan. Menurut Sugiyono (201:188-189) suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga koefisien $r_{hitung} \geq 0,3$. Sedangkan menurut Masrun dalam buku Sugiyono (2010:188-189) kriteria keputusan uji validitas adalah item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula dimana nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka indikator valid dan begitu pula sebaliknya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 sampel dengan tingkat kesalahan 0,03 maka r tabel dalam penelitian ini yaitu 0,1599. Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat disajikan pengujian validitas seperti tabel dibawah

:

Tabel 4.6
Tabel Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	P1	0.53	0,1599	Valid
	P2	0.66		Valid
	P3	0.41		Valid
	P4	0.72		Valid
	P5	0.46		Valid
	P6	0.73		Valid
	P7	0.55		Valid
	P8	0.46		Valid
	P9	0.31		Valid
	P10	0.54		Valid
	P11	0.46		Valid

	P12	0.42		Valid
	P13	0.42		Valid
	P14	0.54		Valid
	P15	0.67		Valid
	P16	0.42		Valid
	P17	0.41		Valid
	P18	0.56		Valid
	P19	0.40		Valid
	P20	0.36		Valid

Sumber : Data di Olah tahun 2019

Dari tabel diatas semua pertanyaan menunjukkan hasil validitas $r_{hitung} \geq 0,03$ dan r_{hitung} melebihi r_{tabel} dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel 105, maka r_{tabel} adalah 0,1599 Dengan demikian semua indikator dinyatakan valid

2. Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas, menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat disajikan pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Uji Reliabilitas variabel budaya organisasi (X^1)

Tabel 4.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	7

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel budaya organisasi mempunyai koefisien alpha sebesar $0,821 > 0,6$ sehingga data tersebut reliabel.

- b. Uji Reliabilitas variabel cara kerja (X^2)

c.

Tabel 4.8
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel cara kerja mempunyai koefisien alpha sebesar $0,681 > 0,6$ sehingga data tersebut reliabel.

d. Uji Reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	5

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa indikator variabel Kepuasan kerja mempunyai koefisien alpha sebesar $0,647 > 0,6$ sehingga data tersebut reliabel.

4.7 Alat Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis permasalahan pada pengaruh budaya organisasi dan cara kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat disajikan pengujian analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.7
Parameter Kuantitatif Variabel Budaya organisasi dan Cara kerja
Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.052	1.061		.992	.324
BUDAYA ORGANISASI	.162	.040	.267	4.095	.000
CARA KERJA	.638	.064	.654	10.040	.000

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai a (konstan) sebesar 1.052 dan nilai budaya organisasi (X_1) 0,162 dan cara kerja (X_2) sebesar 0,638. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1.052 + 0,162X_1 + 0,638X_2$$

Dari persamaan berikut diketahui bahwa nilai variabel independent yaitu budaya organisasi (X_1) dan cara kerja (X_2) bernilai positif atau searah hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut artinya semakin baik budaya organisasi dan cara kerja yang tinggi maka akan baik pula kepuasan kerja tersebut, dan sebaliknya, apabila baik budaya organisasi dan cara kerja pegawai rendah maka semakin buruk pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dijelaskan hasil koefisien determinasi setiap pernyataan sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi (X_1) dan cara Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Perhitungan hasil SPSS ditunjukkan oleh tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Budaya organisasi dan Cara kerja
Terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.660	.654	1.14223	1.470

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

a. Predictors: (Constant), Cara kerja (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi R yang dihasilkan faktor budaya organisasi dan cara kerja adalah 0,813 (81,3%) yang berarti hubungan budaya organisasi dan cara kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Badan kesatuan bangsa dan politik, Kota Bekasi dan RS² sebesar 0,660 (66%) dan sisa nya sebesar 34% dipengaruhi faktor lain seperti kondisi kerja, komunikasi dan pengawasan kerja.

4.8 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel budaya organisasi (X₁) dan cara kerja (X₂) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Dari perhitungan SPSS digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Budaya organisasi
dan Cara kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.768	2	129.384	99.168	.000 ^b
	Residual	133.079	102	1.305		
	Total	391.848	104			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), CARA KERJA, BUDAYA ORGANISASI

k = jumlah variabel independen $df = n-k = 105-2 = 103$

n = jumlah anggota sampel $\alpha = 0,05$

$F_{\text{tabel}} = 3,08$ $F_{\text{hitung}} = 99.168$

Keputusan:

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $99.168 > 3,08$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan cara kerja terhadap kepuasan kerja.

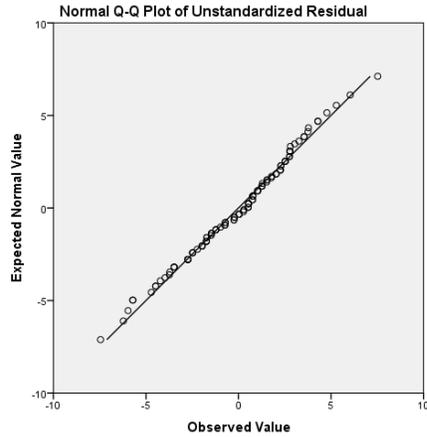
4.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Seperti diketahui uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Di bawah ini adalah gambar hasil pengujian data yang diperoleh melalui software statistik SPSS ver. 20 sebagai berikut.



Gambar 4.7
Analisis Grafik Hasil Uji Normalita

Berdasarkan gambar di atas pada gambar 4.7 terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika residual data berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data baik dan residual data berdistribusi normal.

Tabel 4.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.52577057
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.052
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.819
Asymp. Sig. (2-tailed)		.514

Sumber: Data diolah penulis 2019

Berdasarkan probabilitas jika nilai probabilitas $> 0,050$ maka H_a diterima dan jika nilai probabilitas $< 0,050$ maka H_0 ditolak. Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,514. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0,514 > 0,050$ sehingga dapat dikatakan bahwa residual data berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas seridual yang dilakukan dengan analisis grafik maupun uji dengan *Kolmogorov-Smirnov Z*, dapat disimpulkan bahwa kedua metode ini menunjukkan ke arah hasil yang baik dan dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan kolerasi kuat antar variabel independen”. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas. Adapun metode untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Dari hasil output SPSS diketahui batas nilai VIF adalah 10, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

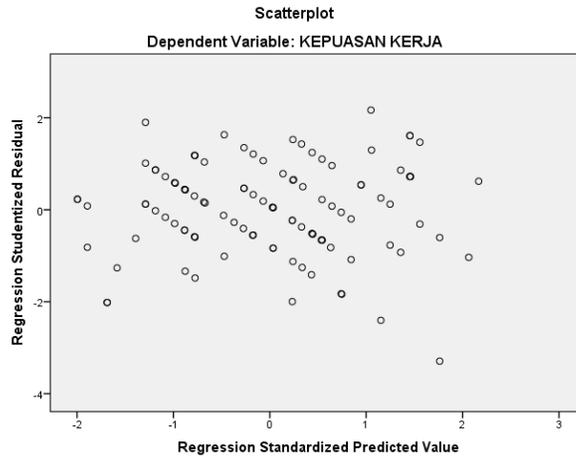
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.052	1.061		.992	.324		
BUDAYA ORGANISASI	.162	.040	.267	4.095	.000	.785	1.274
CARA KERJA	.638	.064	.654	10.040	.000	.785	1.274

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan cara kerja sebesar $0,785 > 0,10$ dan nilai VIF nya $1,274 < 10,00$. Dengan demikian tidak terdapat adanya gejala Multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser melalui SPSS. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 4.8
Scatter Plot

Sumber: Data diolah Penulis 2019

- a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka identifikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

4.10 Budaya organisasi dan Cara kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Budaya organisasi dan cara kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja terlihat dari hasil perhitungan SPSS R^2 sebesar 66% dan sisanya sebesar 34% dipengaruhi faktor lain yaitu variabel kondisi kerja, komunikasi dan pengawasan kerja yang tidak dapat dijelaskan. Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji f), menunjukkan besaran F hitung $>$ F tabel, yaitu $99.168 > 3,08$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan cara kerja terhadap kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Sedangkan besarnya pengaruh f budaya organisasi dan cara

kerja terhadap kepuasan kerja memiliki persamaan $Y = 1.052 + 0,162 X_1 + 0,638 X_2$, dari persamaan tersebut diketahui bahwa nilai variabel independen bernilai positif atau searah yang artinya semakin baik budaya organisasi dan cara kerja positif maka akan semakin baik pula kepuasan kerja.

