

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
BABUR RACHMAN
NIM: 07510101



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2013**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh:
BABUR RACHMAN
NIM: 07510101



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

BABUR RACHMAN

NIM: 07510101

Telah Disetujui 30 Agustus 2013

Dosen Pembimbing,

DR. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP 197202122003121003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

DR. H. MISBAHUL MUNIR, Lc., MEI

NIP 19750707200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:
BABUR RACHMAN
NIM: 07510101

Telah Dipertahan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 07 September 2013

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP 197911242009011007
2. Sekretaris/ Pembimbing
Dr. Achmad sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 197202122003121003
3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP 197111081998032002

Tanda Tangan

()
()
()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



DR. H. MISBAHUL MUNIR, Lc., MEI
NIP 19750707200501 1 005

PERSEMBAHASAN

*Saya persembahkan skripsi ini untuk:
Ibunda tercinta
Kakak-kakakku
Guru-guruku
Kawan-kawanku
Dan orang-orang yang menyayangiku*



MOTTO

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِيْنَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

“Dan orang-orang yang berjuang untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”
(QS. Al-‘Ankabut: 69)



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Babur Rachman

NIM : 07510101

Alamat : Jalan Pesisir Dungkek Pelabuhan Sumenep.

Menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN SOSIAL KOTA MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawan Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Juni 2013

Hormat saya,

BERTERAI
KEMPEL
79ACADF827239151

6000
ENAM RIBU RUPIAH
NIM: 07510101

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMANPERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II: KAJIAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Iklim Organisasi.....	9
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	9
2.2.2 Dimensi-dimensi Iklim Organisasi	11
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	13
2.2.4 Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam.....	22
2.3 Kepuasan Kerja	23
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	26
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.3.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	32
2.4 Kerangka Berpikir.....	33
2.5 Model Konsep.....	33
2.6 Hipotesis	16
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.2 Jenis Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35

3.5 Data dan Sumber Data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Definisi Operasional	37
3.7.1 Skala Pengukuran.....	39
3.8 Model Analisi Data	39
BAB IV: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	44
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial	45
4.1.3 Ruang Lingkup Tugas	46
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	47
4.2 Deskripsi Responden	75
4.2.1 Karakteristik Responden	75
4.3 Analisis Deskriptif	77
4.4 Analisis Data	83
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	83
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4.3 Hasil Regresi Linear Berganda	87
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V: PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Item, Dan Indikator	37
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.5 Distribusi Frekwensi X1 (Struktur Organisasi).....	77
Tabel 4.6 Distribusi Frekwensi X2 (Teknologi kerja).....	78
Tabel 4.7 Distribusi Frekwensi X3 (Kebijakan dan Praktik)	79
Tabel 4.8 Distribusi Frekwensi X4 (Lingkungan Luar Organisasi).....	80
Tabel 4.9 Distribusi Frekwensi Y (Kepuasan Kerja).....	81
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	85
Tabel 4.12 Uji Asumsi Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	87
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Berpikir	36
Gambar 2.5 Model Konsep	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2: Data Mentah

Lampiran 3: Hasil SPSS

Lampiran 4: Kuisisioner



ABSTRAK

Babur Rachman, 2013. Judul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang”

Dosen Pembimbing: DR. Achmad Sani Suprianto, SE, M.Si

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia adalah aspek fundamental bagi keberlangsungan berjalannya organisasi. Semakin berkualitas sumber daya semakin menguatkan nilai organisasi tersebut. Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai aspek menjadi faktor penting bagi kuat dan tidaknya organisasi tersebut.

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, yang mana di dalamnya meneliti pengaruh struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), dan lingkungan luar organisasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun silmutan serta mencari mana yang lebih dominan diantara keempatnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi, teknologi kerja, kebijakan dan praktik manajemen, dan lingkungan luar organisasi terhadap kepuasan, secara simultan diperoleh hasil Fhitung dengan nilai sebesar 37.552 dan nilai Ftabel 2,61 yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel ($37.552 \geq 2,61$).

Hasil analisis regresi linear berganda, pengujian secara parsial diperoleh t Hitung $-0,379 \leq t$ Tabel 2,021 dengan nilai p $0,707 \geq 0,05$, terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya diperoleh nilai t Hitung $2,302 \geq t$ Tabel 2,021 dengan nilai p $0,027 \leq 0,05$, yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara teknologi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja. Berikutnya diperoleh nilai t Hitung $3,267 \geq t$ Tabel 2,021 dengan nilai p $0,002 \leq 0,05$, yang mana membuktikan ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan dan praktik manajemen organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja. Dan terakhir diperoleh nilai t Hitung $-0,061 \leq t$ Tabel 2,021 dengan nilai p $0,952 \geq 0,05$, yang membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan luar organisasi terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

Babur Rachman, 2013. Title: "The Influence of Organizational Climate On The Job Satisfaction: A Case Study On Employee Department of Labour and Social Malang"

Advisor : DR. Ahmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

Key Words: Organizational Climate, Job Satisfaction

In an organization, Human Resources is a fundamental aspect for the sustainability of the organization goes. More qualified resources reinforce the organization's values. Therefore the management of human resources with various aspects of being an important factor for the strong and the absence of an Organization.

This research is explanatory research, which is research that explains the causal link between the variables through hypothesis testing, where in it examines the influence of organizational structure (X1), labor technology (X2), policies and management practices (X3), and the environment outside the organization (X4) on job satisfaction (Y) either partially or silmutan and find which one is more dominant among the four.

Based on the results of the study can be concluded there is a significant influence of organizational structure, work technology, policy and management practices, and the external environment of the organization's satisfaction, the results obtained simultaneously Fhitung with a value of 37,552 and a mean value of 2,61 Fhitung greater than Ftable ($37\ 552 \geq 2,61$).

The results of multiple linear regression analysis, partial testing is obtained t Hitung $-0,379 \leq t$ Tabel 2,021t with p values $0,707 \geq 0,05$, it is evident that there is no significant influence of organizational structure (X1) on job satisfaction. Calculate the value obtained next t Hitung $2,302 \geq t$ Tabel 2,021 with p value p $0,027 \leq 0,05$, which proves that there is a significant relationship between work technology (X2) on job satisfaction. Next obtained Calculate the value of t Hitung $3,267 \geq t$ Tabel 2,021 with p value $0,002 \leq 0,05$, which proves that there is significant relationship between organizational management policies and practices (X3) on job satisfaction. And lastly obtained Calculate the value of $-0,061 \leq t$ Tabel 2,021 with p values $0,952 \geq 0,05$, which proves that there is no significant influence of environmental variables outside the organization on job satisfaction.

الملخص

باب الرحمن ، 2013.
 العنوان: "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي : دراسة حالة في إدارة الموظفين من العمل والشؤون الاجتماعية، مالانج"
 المشرف: دكتور. أحمد ساني الماجزتر

الكلمات الرئيسية: المناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي.
 في المنظمة، الموارد البشرية هو أحد الجوانب الأساسية للتنمية والتقدم في المنظمة . معنى، موارد الجودة التي سوف تزيد من تعزيز القيمة للمنظمة .ولذلك فإن إدارة الموارد البشرية مع جوانب مختلفة من كونه عامل مهم لقوة أو ضعف المؤسسة.
 هذا البحث هو البحث التفسيرية، التي هي البحوث التي توضح العلاقة السببية بين المتغيرات من خلال اختبار الفرضيات، حيث في ذلك بفحص تأثير الهيكل التنظيمي (X1)، تكنولوجيا العمل (X2) والسياسات والممارسات الإدارية (X3)، والبيئة خارج المنظمة (X4) على الرضا الوظيفي (Y) إما كلياً أو جزئياً، والعثور على واحد الذي هو أكثر هيمنة من بين الأربعة.
 وبناء على نتائج الأبحاث، يمكننا أن نستنتج أن هناك تأثير كبير بين الممارسات هيكل، تكنولوجيا العمل والسياسة والإدارة التنظيمية، والبيئة خارج المنظمة على الرضا الوظيفي، النتائج العامة التي تم الحصول عليها F حساب بقيمة 37 552 وقيمة F الجدول في 2.61، وهو ما يعني F العد أكبر من F الجدول (2,61 ≥ 37,552) .
 نتائج تحليل الانحدار الخطي متعددة، يتم الحصول على اختبار جزئي T حساب من قبل -0.379 الذي هو أصغر من "الجدول T من 2.021، بقيمة p من 0.707 ≥ 0.05، وبالتالي أثبتت أنه لا يوجد تأثير كبير بين الهيكل التنظيمي (X1) على الرضا الوظيفي .وعلاوة على ذلك، فإن قيمة T حساب T ≤ 2.302 الجدول 2.021 مع القيمة 0.027 ≥ 0.05 وهو ما يثبت أن هناك تأثير كبير بين تكنولوجيا عمل (X2) على الرضا الوظيفي . التالي القيمة المستمدة T حساب T ≤ 2,302 الجدول 2.021 مع القيمة p 0,027 ≥ 0,05 التي تثبت وجود تأثير كبير بين "سياسات وممارسات الإدارة التنظيمية (X3) " على الرضا الوظيفي. وأخيراً، فإن قيمة T حساب- T ≥ 0.061 الجدول مع القيمة 0,952 ≤ p 0,05 وهو ما يثبت أنه لا يوجد تأثير كبير بين المتغيرات البيئية خارج المنظمة على الرضا الوظيفي.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah yang sedalam-dalamnya penulis haturkan kehadiran Allah *Subhanah wata'ala* yang atas perkenan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul pengaruh iklim organisai terhadap kepuasan kerja sebaik-baiknya.

Adapun tujuan hakiki dari penulisan skripsi ini adalah tiada lain untuk menggapai ridho Allah *Subhanah wata'ala*, dan juga untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam proses menyelesaikan skripsi ini tentu saja penulis berhutang budi pada beberapa orang hamba Allah, atas segala keterangan-keterangan, saran, kritik, dan juga nasehatnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibunda tercinta Hj. Suryani, yang setiap penulis memandang wajahnya menjadikan segala resah dan bimbang dalam kehidupan ini berubah menjadi semangat dan kekuatan.
2. Bapak Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Salim al-Idrus, MM, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Achmad Sani Suprayitno, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memotivasi penulis.

5. Bapak dan ibu dosen serta seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kakak-kakakku: kak Mus, kak Lutfi, dan kak Baiat.
7. Gus dan Neng LKP2M (Lembaga Kajian, Penelitian, dan Pengembangan Mahasiswa), Gus Dini, Gus Makki, Gus Angga, Gus Aziz, Gus Latif, Gus Hafidz, Gus Gencar, Gus Agung, Neng Nurul, Neng Qibti, Neng Layli, Neng Nayla, dan seluruh Gus dan Neng yang tidak bisa penulis sebut satu persatu. Jangan pernah putus untuk berpikir karena Guru Agung kita Rene Decartes berkata "Cogito Ergo Sum".
8. Para Asatidz, Gus, dan Neng HTQ (Haiah Tahfidzil Quran), Tetaplah menjadi bintang di kampus dengan cahaya Al Quran Al Karim.
9. Kawan-kawanku, aktifis HMI (Himpunan Mahasiswa Islam), Bang Anas dan Bang Soni selaku senior yang inspiratif, semoga keluarga sehat selalu. Saudara In'amul Mushoffa sang Intelektual Humanis anti Hegemoni, Suhaimi sang Intelektual Politik, Dzikri sang Jenderal Lapangan yang tawadhu' dan anti Hedonisme, Dani tokoh pemikir Persis, Habli sang Intelektual Teosof, Anwar Fauzi sang Intelektual Katalis, Labib tokoh muda berbakat hukum Islam, Mahrus sejarawan muda bernyali, Ibnu sang kapitalis tanpa kapital, dan tokoh-tokoh intelektual muda aktifis HMI lainnya, Awink, Musawwir, Kholil, Oji, Alfia, serta seluruh kader HMI UIN Maliki Malang. Semoga kita semua selalu setia kepada nilai, ideologi-falsafah, dan spirit perjuangan HMI sebagai manifestasi cinta kita pada Islam dan Indonesia. Selalu Beriman, berilmu, dan Beramal.
10. Teman-teman FE UIN Maliki angkata 2007, semoga sukses dan terus berkarya.

Malang, 23 Juni 2013

Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu bagian yang tidak dapat diabaikan dari realitas dunia global yang berjalan beberapa dekade ini adalah munculnya organisasi-organisasi yang tumbuh subur hampir di setiap ruang kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk dan sistemnya yang beragam. Bahkan telah menjadi kesepakatan global akan hak asasi manusia untuk berkumpul atau berserikat. Tentu dalam banyak sudut pandang, hal ini mencerminkan realitas kesadaran masyarakat akan pentingnya sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkannya. Sementara itu pengembangan maupun aplikasi dari organisasi itu sendiri telah terbentuk di setiap dimensi kehidupan masyarakat, baik di ranah politik, ekonomi-bisnis, pendidikan, dan lain-lain. Organisasi yang terstruktur dengan baik tentu lahir dari manajemen pengelolaan yang baik pula, sehingga demikian aspek pengelolaan sistem organisasi menjadi hal yang penting diperhatikan.

Dalam konteks perusahaan, pada umumnya, kerja perusahaan dalam menjalankan roda usahanya akan menemui sejumlah kendala dan hambatan baik dalam skala kecil maupun besar. Kendala tersebut bisa jadi karena faktor internal maupun internal. Namun hal tersebut adalah dinamika belaka yang pastinya akan dihadapi oleh semua perusahaan apalagi dengan iklim dunia bisnis yang juga pasang surut. Dalam konteks ini, hal yang amat dibutuhkan tidak saja memahami keniscayaan akan munculnya dinamika tersebut akan tetapi dapat mengidentifikasi sedemikian cermat faktor-faktor yang melatar belakanginya.

Tentu saja, hal demikian telah menjadi antisipasi di dalam setiap perusahaan karena menyangkut keberlangsungan kehidupan perusahaan itu sendiri.

Persoalan fundamental dari keseluruhan masalah yang dihadapi setiap perusahaan adalah soal Sumber Daya Manusia (SDM). Kondisi apapun dari fakta eksternal perusahaan yang sulit akan dengan mudah dihadapi dengan kondisi internal yang solid. Karena kesolidan internal di antara seluruh SDM perusahaan merupakan kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri. Namun, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud jika perusahaan tersebut memiliki kepiawaian dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005). Karyawan yang memiliki dedikasi, komitmen, dan kompetensi yang tinggi adalah karyawan yang harus dimiliki dan dipertahankan oleh setiap organisasi.

Berkaitan dengan hal diatas, beberapa tahun terakhir ini, banyak di kalangan para manajer perusahaan mengarahkan perhatiannya pada perilaku organisasi (organizational behaviors) baik pada tingkatan manajer level atas maupun pekerja atau pegawai secara keseluruhan (Siagian, 1997). Hal demikian dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalitas yang berorientasi pada keunggulan kompetitif untuk memenangkan setiap persaingan yang ada. Karena semakin menginjak pada era yang amat informatif ini, kuantitas tidaklah cukup menjawab tantangan zaman. Kekuatan informasi merupakan hal yang penting

diperhatikan terlebih ketika akan memasarkan nilai-nilai keunggulan kompetitif dari produk sebuah perusahaan.

Untuk mencapai tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan, sebuah organisasi atau perusahaan lebih menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Meskipun demikian, pengelolaan sumber daya manusia juga tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas organisasi saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu. Hal tersebut menjadi salah satu elemen pokok dalam organisasi yaitu kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Salah satu gejala yang amat berpengaruh pada lemahnya stabilitas suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (Grund and Sliwka, 2001). Akibat yang ditimbulkannya terwujud dalam bentuk-bentuk yang cukup eksrim seperti mogok kerja, kelambanan kerja, serta tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi. Hal itu adalah cerminan dimana kepuasan kerja tidak terakomodir secara maasif dalam sebuah organisasi. Sementara kepuasan kerja yang tinggi selalu akan lahir dari pengelolaan organisasi yang baik serta memperhatikan secara benar kebutuhan dasar karyawan. Dalam hal ini tidak saja pada pencapaian target organisasi maupun perusahaan semata akan tetapi juga perhatian penuh bagi terpenuhinya sarat-sarat keutuhan bagi kepuasan karyawan.

Dalam konteks yang sama, iklim organisasi merupakan kesatuan sifat dan perilaku dalam lingkungan organisasi yang dinilai secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan (Gibson, 1998). Iklim organisasi berpengaruh cukup signifikan pada motivasi kerja, produktifitas kerja, dan kepuasan kerja. Atau

dalam bahasa yang lain iklim organisasi mempengaruhi dengan cara membentuk harapan karyawan mengenai konsekuensi yang akan lahir dari berbagai tindakan yang ada. Dalam hal ini persepsi karyawan mengenai iklim organisasi menentukan nilai kepuasan yang dirasakannya.

Iklim organisasi yang belum menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi dan kondisi kerja yang memadai, juga arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti kuantitas dan kualitas, praktik pengambilan keputusan yang tidak selaras dengan jenjang organisasi, dan nilai kesejahteraan tenaga kerja belum diperhatikan secara baik akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Dapat ditegaskan juga bahwa iklim organisasi dapat menjadi elemen penting guna penguatan proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan.

Hal tersebut secara gamblang dijelaskan oleh Davis (1996) bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktifitas kerja, dan kepuasan kerja. Iklim tersebut mempengaruhi dengan membentuk cara pandang maupun persepsi dimana tolak ukur bagi segenap imbalan yang diterima oleh karyawan oleh karena berbagai tindakan yang dihadapkannya. Senada dengan itu, Higgins (1982), menyatakan bahwa iklim kerja suatu organisasi sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, akan mempengaruhi perilaku, persepsi, dan perasaan individu terhadap lingkungan internal organisasi yang bersifat positif maupun negatif.

Berhubungan dengan deskripsi teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejala konflik kerja dan kerusuhan massa (buruh) yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik. Walaupun dalam berbagai media, isu sentral dari ketidakpuasan kerja oleh karyawan lebih didominasi pada soal kompensasi atau gaji, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas iklim organisasi sebagai bagian penting pembentukan persepsi kepuasan kerja di lingkungan internal organisasi. Terutama pada lembaga pemerintah yang kadangkala berhadapan dengan rasa bosan oleh karena rutinitas yang lemah dalam progresifitas dan improvisasi.

Banyak negara juga mengalami problem rendahnya produktivitas PNS. Ini menjadi alasan bagi dilakukannya reformasi terhadap pola pembinaan sumber daya PNS mereka. Penelitian *Personnel Policy Study Group of the European Group of Public Administration* (2002), sebagai misal, menemukan adanya problem efisiensi kerja di sepuluh negara Eropa yang oleh awam selama ini dianggap telah maju manajemen SDM-nya. (<http://www.matabumi.com/opini/waktu-kerja-produktif-pns>).

Paradigma baru yang perlu dikembangkan, seperti juga sudah dilakukan di banyak negara, adalah efisiensi birokrasi. Perampingan yang diarahkan pada peningkatan profesionalisme dan juga produktivitas. Bukan rahasia lagi sekarang ini banyak PNS yang setengah menganggur ataupun kurang memiliki kemampuan sesuai bidang tugasnya.

Paradigma baru juga mengarahkan pada fungsi kewirausahaan karena hakikatnya sebagai pelayan dan abdi masyarakat. Bukan waktunya lagi memolitisasi atau berpikir secara politis. Birokrasi harus sesegera mungkin

melakukan reformasi kelembagaan dan revitalisasi semangat dan kesadaran PNS dalam memberikan pelayanan. Berbagai upaya untuk menciptakan organisasi publik yang lebih sesuai dengan tuntutan masyarakat telah dilakukan dengan bermacam-macam resep

Dengan sejumlah pernyataan dan fakta di atas menjadikan penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dan untuk menelusuri konteks persoalan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan masalah dengan mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan atas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang secara parsial?
3. Variabel manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang secara simultan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari segi teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya.
2. Dari segi praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi.
3. Bagi organisasi yang bersangkutan, dapat dijadikan pertimbangan dalam penciptaan iklim organisasi agar timbul kepuasan kerja di kalangan pekerja.
4. Bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi pada kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkenaan dengan penelitian yang akan diangkat oleh penulis dapat dipaparkan di bawah ini:

1. Sholikhah dan Churiyah (2006), Judul: Analisis Jalur Iklim Organisasi terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja.
2. Eko Adi Siswanto, Ahyar Yuniawan (2012), Judul: Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.
3. Eko Yuliana (2007), Judul: Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Pada Karyawan Mcdonald's Java Semarang.

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Jenis, Pendekatan, Metode Pengambilan dan Analisis data	Hasil
1	Sholikhah dan Churiyah (2006)	Analisis Jalur Iklim Organisasi terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja	Kuantitatif, Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Statistik Inferential yaitu Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan; iklim organisasi, komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; iklim organisasi, komitmen karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

2	Eko Adi Siswanto, Ahyar Yuniawan (2012)	Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Kuantitatif, Analisis regresi dua tahap.	Iklim Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i> . Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi total sebesar 0,5361. Hal ini berarti 53,61% komitmen karir dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan <i>error</i> .
3	Eko Yuliana (2007)	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Pada Karyawan Mcdonald's Java Semarang.	Kuantitatif, analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer <i>Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 12</i> .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan yang positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan kualitas pelayanan pada karyawan. semakin negatif iklim organisasi, maka tingkat kualitas pelayanan semakin rendah. 2. Iklim organisasi memiliki sumbangan efektif terhadap kualitas pelayanan sebesar 62,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

(Sumber Data Diolah)

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi.

Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara (cerah

atau buruk, dan sebagainya). Orang akan merasa nyaman bila berada diluar dengan suasana atau kondisi gelap, atau karena arus udara yang terhambat. Demikian juga dengan iklim organisasi yang bersifat abstrak namun dapat dirasakan nyaman atau tidak nyaman di dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (As'ad, 1991: 45).

Pada sisi lain, Iklim belakangan ini diidentifikasi sebagai komponen sistem sosial (Muchinsky, 1993: 363). Iklim merupakan sebuah situasi yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, dan perilaku anggotanya yang bersifat temporal dan subyektif (Smither, 1998: 399). Gilmer (1975: 409) menggambarkan iklim sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Iklim organisasi didefinisikan oleh Bowditch dan Buono (1997: 299) sebagai pengukuran yang luas atas harapan-harapan orang-orang tentang hal-hal yang disukai dalam organisasi yang sedang mereka temui. Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan karyawan tersebut di organisasi. French (1994: 90) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur, merupakan kumpulan persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan di dalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia. Payne dan Pugh (dalam Steers, 1985: 123) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sikap, nilai, norma, dan perasaan yang dimiliki para karyawan sehubungan dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Ashkanasy (2000: 22) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu yang berdasarkan pada pola-pola yang diterima dalam pengalaman-pengalaman dan perilaku-perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi (Schneider dan Synder dalam Jewell dan Siegall, 1989: 378). Steers (1985: 120) mengatakan bahwa konsep iklim organisasi itu sendiri adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang di dalamnya.

Menurut Schneider (1990: 384), iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap praktek, prosedur, dan jenis-jenis perilaku yang diberikan penghargaan dan didukung dalam latar tertentu. Iklim organisasi dikatakan oleh Bowditch dan Buono (1997: 299) sebagai lingkungan psikologis tempat orang-orang berinteraksi, lebih berfokus pada persepsi individual daripada pengalaman aktual anggota organisasi. Steers (1985: 121) mengatakan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan persepsi karena iklim ini merupakan iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para anggota organisasi dan bukan iklim yang sebenarnya.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari uraian di atas yaitu yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan mereka dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi.

2.2.2. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

French (1994: 91) menjabarkan kategori-kategori yang dirasakan dan dipersesikan individu untuk mengukur iklim organisasi. Kategori ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (1968), yaitu:

a) Struktur

Dimensi struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki karyawan tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan, maka iklim yang dirasakannya positif.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri, tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri, dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik. Adanya tanggung jawab mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

c) *Reward* (penghargaan)

Adanya *reward* menunjukkan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibanding pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan promosi dan gaji akan membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

d) Risiko

Ketika karyawan merasakan keamanan dalam pekerjaannya, yang disebabkan risiko kerja yang kecil, maka iklim yang ada merupakan iklim yang positif.

e) **Kehangatan**

Adanya kehangatan di antara rekan kerja dan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

f) **Dukungan**

Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan sekerja dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

g) **Standar**

Standar performansi kerja yang tinggi dirasakan penting. Standar yang ada mendukung ke arah kerja yang menantang. Penekanan pada kerja yang bagus menunjukkan adanya iklim organisasi yang positif.

h) **Konflik**

Karyawan yang merasakan bahwa manajer dan karyawan lain mau mendengarkan pendapat orang lain dan terbuka dalam pemecahan masalah menunjukkan konflik minimal yang mengindikasikan iklim yang positif.

i) **Identitas**

Identitas merupakan perasaan bahwa individu termasuk bagian perusahaan dan menjadi anggota yang berharga dalam kerja tim. Individu yang memiliki perasaan ini akan merasakan iklim organisasi yang positif.

Sementara dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Klob (1984: 343)

yaitu:

a) Konformitas

Konformitas adalah penyesuaian perilaku seseorang agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya (Robbins, 1996, hal. 289).

Individu merasa bahwa para karyawan patuh, tunduk, dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja di perusahaan. Konformitas yang tinggi cenderung menunjukkan iklim organisasi yang positif.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang tinggi akan mendorong karyawan menyelesaikan kerjanya secara optimal. Individu merasa bahwa masing-masing anggota organisasi diberikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas mereka. Mereka merasa mampu membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa meminta bantuan manajer terlebih dahulu. Keadaan ini membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

c) Standar

Organisasi yang mengutamakan standar menempatkan kualitas performansi dan produksi yang *outstanding*. Anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang tantangan kerja untuk dirinya dan mengkomunikasikan komitmen organisasi kepada para anggotanya. Perusahaan yang mengutamakan standar menunjukkan iklim organisasi yang positif.

d) Penghargaan

Penghargaan terhadap hasil kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan keadilan dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan dari perusahaan, merasakan iklim organisasi yang menyenangkan di perusahaannya.

e) Kejelasan organisasi

Anggota organisasi merasa bahwa segala hal di organisasi terorganisir dengan baik dan memiliki tujuan organisasi yang jelas. Organisasi yang seperti ini memiliki iklim organisasi yang positif.

f) Kehangatan dan dukungan

Perlakuan dan perhatian yang baik menyebabkan karyawan merasa mendapatkan perlindungan dan pengayoman. Persahabatan dan kekeluargaan merupakan norma dalam organisasi yang bersangkutan. Anggota merasa percaya dan memberikan dukungan terhadap satu sama lainnya. Dalam situasi seperti ini, hubungan baik tercipta dalam lingkungan kerja sehingga iklim organisasi yang dirasakan para anggotanya sangat menyenangkan atau positif bagi dirinya.

g) Kepemimpinan

Anggota organisasi menerima kepemimpinan dan arahan dari orang-orang yang berkompeten. Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian. Kepemimpinan tidak didominasi oleh satu atau dua individu saja.

Iklim organisasi memiliki beberapa dimensi. Davis & Newstrom (1994:

24) menyebutkan dimensi-dimensi yang tercakup dalam iklim organisasi yaitu:

a) Kualitas kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan menekankan pada sikap atasan dalam memperlakukan bawahan atau anggotanya dengan baik. Pemimpin yang berkualitas memiliki kemampuan memperhatikan karyawannya, dan memberikan dukungan serta semangat kepada para karyawannya.

b) Kepercayaan

Dalam situasi penuh kepercayaan, anggota suatu organisasi meyakini akan integritas, karakter, dan kemampuan rekan-rekannya (Robbins, 1996, hal. 333). Adanya kepercayaan di antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja menunjukkan iklim yang menyenangkan dalam bekerja karena tidak ada prasangka dalam lingkungan organisasi tersebut.

c) Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator (penyampai pesan) kepada komunikan (penerima pesan). Komunikasi dua arah penting untuk kelancaran arus informasi di organisasi atau perusahaan sehingga segala informasi dapat diketahui oleh seluruh anggota organisasi yang bersangkutan. Penyampaian informasi yang ada menuju ke arah efektivitas komunikasi. Komunikasi efektif di antara atasan bawahan atau di antara karyawan ditandai dengan adanya kejelasan informasi dan kehangatan hubungan. Situasi yang mengandung komunikasi efektif mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

d) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat

Indikasi adanya perasaan ini yaitu individu merasa kerjanya bermanfaat bagi organisasi dan dirinya. Pekerjaannya memiliki kontribusi terhadap tujuan organisasi, organisasi menghargai pekerjaannya, dan individu merasa pekerjaannya menantang dan kondusif untuk pertumbuhan pribadinya (Brown dan Leigh, 1996: 360). Jika karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hal tersebut menandakan iklim organisasi yang positif.

e) Tanggung jawab

Adanya tanggung jawab menunjukkan adanya kepercayaan dari atasan bahwa bawahan atau karyawannya mampu menjalani tugas. Adanya tanggung jawab juga menunjuk pada adanya perasaan bahwa karyawan memiliki wewenang atas tugas yang diberikan kepadanya. Jika para karyawan diberikan tanggung jawab masing-masing oleh atasan dalam menjalankan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa dipercaya bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik. Keadaan tersebut menunjukkan iklim organisasi yang positif.

f) Imbalan yang adil

Imbalan diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dijalankan oleh karyawan akan membuat karyawan merasakan keadilan atas kontribusinya kepada perusahaan dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Imbalan yang adil menunjuk pada adanya kesesuaian dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan

dan hukuman atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Keadaan ini membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

g) Tekanan pekerjaan

Tekanan pekerjaan berhubungan dengan perasaan terhadap tekanan serta tantangan kerja yang dialami dan dirasakan karyawan. Tekanan pekerjaan yang masih dalam batas normal dan masuk akal justru dapat memacu semangat kerja karyawan karena karyawan akan merasa tertantang. Sebaliknya, jika tekanan pekerjaan dirasakan karyawan cukup tinggi dan di luar kemampuan karyawan untuk mengatasinya, karyawan justru nantinya akan terbebani dan membuatnya tertekan dalam melakukan pekerjaannya sehingga iklim organisasi yang muncul negatif. Adanya tantangan kerja dan tekanan kerja yang dalam batas normal dapat memacu semangat kerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan iklim organisasi yang positif.

h) Kesempatan

Adanya kesempatan ditunjukkan dengan adanya peluang bagi karyawan untuk maju dan lebih baik serta adanya peluang untuk mencapai posisi yang atau jabatan yang lebih tinggi. Jika karyawan memiliki kesempatan, hal tersebut mencerminkan iklim organisasi yang positif.

i) Pengendalian terhadap perilaku

Pengendalian yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan akan efektif jika pengendalian yang ada benar-benar terarah dan atasan

tidak semena-mena kepada bawahannya sehingga iklim yang dirasakan karyawan bernilai positif.

j) Struktur dan birokrasi

Struktur organisasi dan birokrasi merujuk pada jumlah peraturan, prosedur, dan batasan kerja serta atmosfer kerja yang dirasakan karyawan. Struktur organisasi dan birokrasi beserta pelaksanaannya diketahui dengan jelas dan mengatur ke arah lebih baik serta tidak membebani para anggotanya menunjukkan iklim organisasi yang positif.

k) Partisipasi karyawan

Perusahaan yang mengikutsertakan karyawan dalam segala kegiatan di organisasi atau perusahaan, termasuk dalam pengambilan keputusan untuk suatu pemecahan masalah dan penetapan peraturan, maka iklim perusahaan tersebut positif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan, kesempatan, pengendalian terhadap perilaku, struktur dan birokrasi, dan partisipasi karyawan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Moekijat (1990: 98) menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

a. Struktur organisasi

Formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi.

b. Metode pengarahan dan pengawasan karyawan

Metode yang dipergunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

c. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan tersruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.

d. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan

Adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.

e. Hakikat pekerjaan

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.

f. Luas organisasi

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.

g. Mutu lingkungan fisik

Mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Klob (1984: 333) berpendapat bahwa ada dua faktor utama yang membentuk iklim organisasi yaitu :

a. Gaya kepemimpinan atasan

Gaya kepemimpinan atasan yang mendukung pekerjanya dan lebih demokratis dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi pekerjaan pegawai ke arah yang lebih baik dan menunjukkan iklim organisasi yang positif atau menyenangkan pegawainya.

b. Struktur organisasi

Organisasi yang memiliki struktur yang jelas akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Faktor-faktor penentu iklim menurut Steers (1985: 126-127) yaitu:

a. Struktur organisasi

Tingkat penstrukturan (misalnya: sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan), besar kecilnya organisasi, dan penempatan tugas seorang karyawan dalam organisasi pada bagian tingkatan tertentu dapat mempengaruhi iklim organisasi.

b. Teknologi kerja

Teknologi yang dinamis mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Teknologi rutin yang cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

c. Kebijakan dan praktek manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen yang fleksibel akan menciptakan iklim organisasi yang positif bagi karyawannya.

d. Lingkungan luar organisasi

Peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor-faktor yang membentuk atau menentukan iklim organisasi yaitu struktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemen, hubungan antar individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja.

2.2.4. Iklim Organisasi Dalam Perspektif Islam

Seakan telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan dari karakter manusia untuk hidup dan bekerja sama satu sama lain. Kecenderungan tersebut melekat secara utuh dalam aneka ragam pilihan kehidupan. Sejak dulu pun karakter tersebut telah ditegaskan secara terminologis oleh Filsuf Yunani Kuno,

Aristoteles bahwa menurutnya manusia adalah “Zoon Politicon”. Kumpulan manusia/individu dalam sebuah organisasi besar berupa negara, dimana masyarakat terorganisir dalam keterikatan politik dan hukum.

Dalam hal ini juga Islam tidak lepas mengungkapkannya, sebagai mana yang tertera dalam al Quran Surat al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
 أَتَّقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Dapat dicerna dari ayat diatas bahwa secara alamiah Allah SWT. menciptakan manusia dalam kelompok-kelompok, yang nantinya manusia sendiri mengolektifkan diri dalam ruang-ruang lingkup organisasi yang lebih spesifik.

Dalam konteks pembentukan atau sikap-sikap yang perlu dihadirkan dalam rangka menciptakan keberkahan dan kemakmuran al Quran memberikan jalan sebagaimana dalam surat al-A'raf ayat 96:

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya: Jikalau Sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat Kami) itu, Maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya.

Dalam pembentukan iklim organisasi, soal kepemimpinan juga merupakan faktor penting, karena efektifitas struktur-birokrasi organisasi—yang juga bagian yang mempengaruhi iklim organisasi—sebagaimana dilansir oleh Steers dan Klob, tergantung di dalamnya model kepemimpinan yang ada. Secara mendasar memperlihatkan bahwa sisi tanggung jawab seorang pemimpin dapat berimplikasi secara luas karena sebagai puncak pengambilan kebijakan.

Di dalam hadist disebutkan:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Ibn Umar r.a berkata : saya telah mendengar Rasulullah Saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (H.R. Buchori, Muslim)

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja tak pelak merupakan hal yang perlu diperhatikan karena menyangkut harmoni kerja dan kualitas keberlangsungan kinerja. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya dan sesuai dengan tujuan ia bekerja (Anoraga, 2005)

Kepuasan kerja juga menyangkut tentunya aspek emosi seseorang menyangkut nilai dari hal yang dikerjakannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya. (Luthans, 1995)

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Senada dengan itu kepuasan pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang baik negatif maupun positif mengenai tentang pekerjaannya (Siagian, 1993)

Martoyo (2000) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Locke (Luthans, 1995) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Handoko (1995) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Menurut Malthis (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan,

hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai.

2.3.2 Teori kepuasan kerja

As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan). Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Rivai (2003) pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan. Teori yang pertama dipelopori oleh Porter (1961), adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (Intrapersonal Comparison Proce) dikenal juga dengan Discrepancy Theory. Teori yang kedua dikemukakan oleh Zalesnik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963), adalah Theory Interpersonal Comparison Process yang dikenal juga sebagai Teori Keadilan atau Equity Theory. Teori yang ketiga yaitu teori dua faktor (Two factor theory) teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Berikut penjelasan dari masing-masing teori diatas:

1. *Discrepancy theory*

Menurut Porter (Moh. As'ad, 2002) bahwa mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terhadap *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibuat standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari suatu perbandingan yang dilakukan oleh dirinya sendiri terhadap berbagai macam hal yang mudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

2. *Interpersonal comparison processes theory*

Interpersonal comparison processes theory dikenal juga dengan teori keadilan/*Equity Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung

apakah ia merasa adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

3. *Two factor theory*

Two factor theory dikenal juga dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg, sebagaimana yang dikutip oleh Martoyo (2000). Prinsip teori dua faktor ini mengembangkan dua kondisi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Pertama yaitu “faktor motivator” ialah faktor-faktor atau situasi yang dibentuknya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan pengembangan. Sementara yang kedua adalah “faktor hygiene” (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain: penghasilan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja.

Theory Disperacy dan *Theory Equity* (As'ad, 2002) menekankan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat, sesuai dengan harapannya dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbannya. Teori dua faktor, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik,

dimana faktor intrinsik merupakan sumber kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik merupakan pengurang ketidakpuasan dalam kerja. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Luthans (1995), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini:

1) Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Upah/gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

3) Promosi

Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbedabeda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Walaupun uraian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja cukup variatif, namun pendapat berikutnya yang diberikan oleh Gilmer (As'ad, 1998) dengan sepuluh faktor kepuasan kerja nampaknya jauh lebih beragam. Kesepuluh faktor diuraikan sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan

- kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan (supervisi), bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan turn over.
 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, dimana atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
 7. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
 8. Aspek sosial, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
 9. Komunikasi, di mana komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai. Keadaan ini akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
 10. Fasilitas, termasuk didalamnya fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

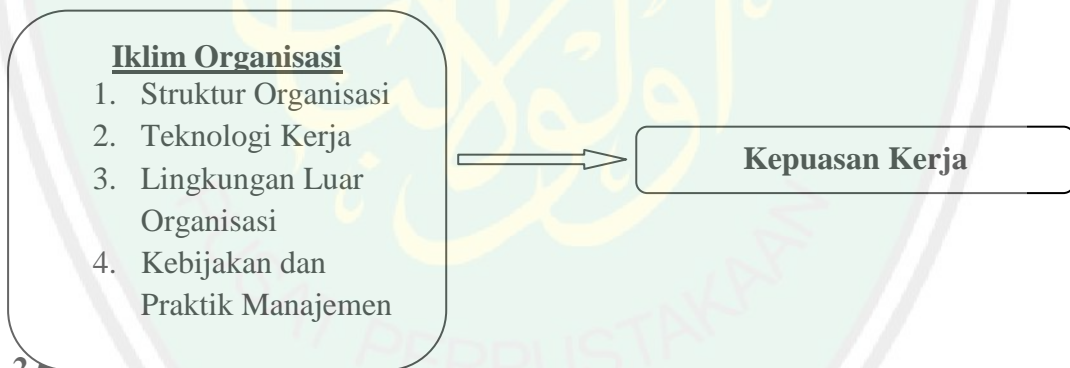
2.3.4 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam pemahaman al Quran, apa yang diterima manusia sesuai dengan apa yang dilakukannya, termasuk dalam hal ini juga terkait dengan hasil yang berupa kepuasan kerja. Sebagaimana ditegaskan pada surat al-Zalzalah ayat 7-8.

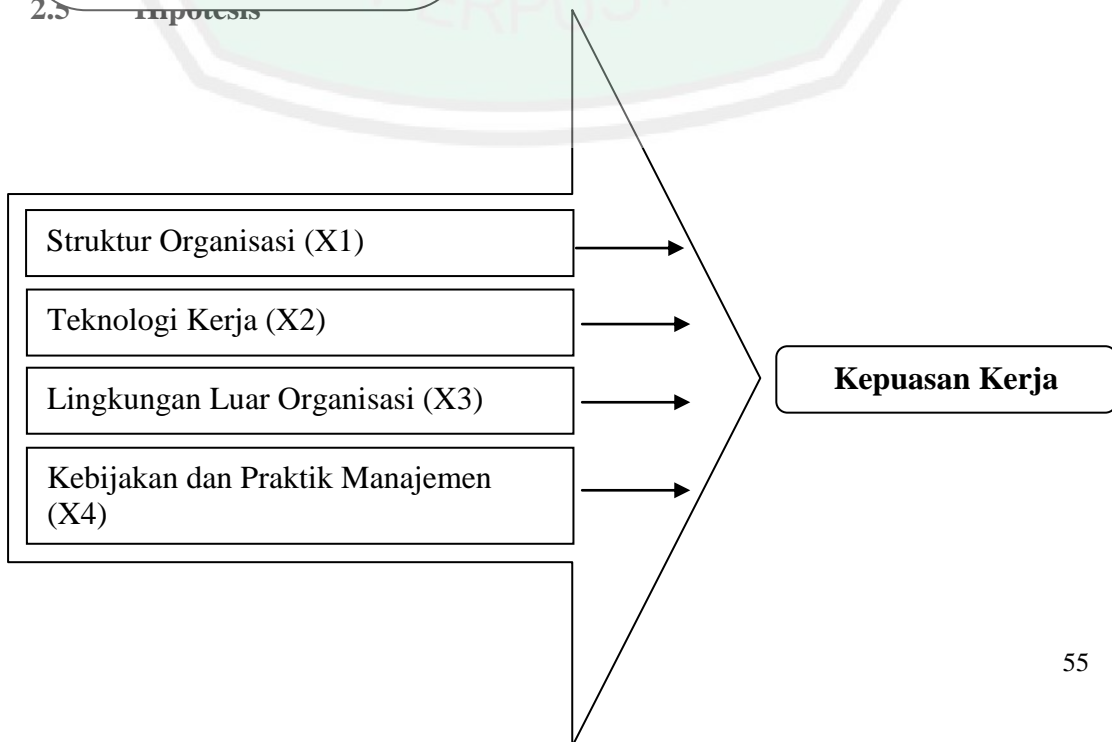


Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)-Nya pula.

2.4 Model Konsep



2.5 Hipotesis



Keterangan:

→ : Simultan
→ : Parsial

Hipotesis penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi (variabel independen) terhadap kepuasan kerja (variabel dependen) secara simultan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi (variabel independen) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel dependen) secara parsial.
3. Diduga variabel 2 berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang Malang.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2005; 14). Sedangkan berdasarkan tujuannya penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbuan dan Effendi, 1989; 5).

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 1998; 115). Dalam penelitian ini polulasinya adalah seluruh 45 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Bila sampel berjumlah kurang dari 100 orang maka lebih baik seluruh populasi dijadikan sampel (Arikunto, 1998: 115). Maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel.

3.5. Data dan Sumber data

Secara garis besar, data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Beberapa penjelasan sebagai berikut:

- a. Data primer (data tangan pertama) adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambil data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.
- b. Data sekunder (data tangan kedua) adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data ini berupa dokumen, laporan yang telah tersedia dan sebagainya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam penelitian. Dalam hal ini pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode:

1. Kuisisioner

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti memberikan data yang berkaitan dengan penelitian tentang manajemen konflik dan pengaruhnya pada kepuasan kerja.

2. Wawancara

Wawancara adalah merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog untuk memperoleh informasi dari wawancara. Wawancara digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari informan.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memanfaatkan dokumen, arsip atau data-data yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.7. Definisi Operasional

Definisi operasional dan pengukuran berfungsi untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti, yang sesuai dengan masalah yang ada. Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Iklim Organisasi

Pada variabel dependen ini yaitu iklim organisasi, indikator yang akan diteliti adalah sebagaimana yang dikemukakan Steers (1985, hal. 126-127) yaitu:

1. Struktur organisasi
2. Teknologi kerja
3. Kebijakan dan praktek manajemen
4. Lingkungan luar organisasi

b) Kepuasan Kerja

Sebagaimana banyak dijelaskan dari berbagai definisi yang ada bahwa kepuasan kerja menyangkut emosi dan sikap seseorang menyangkut kerja yang dijalannya. Dalam hal ini teori dua faktor Herzberg pada “faktor motivator” peneliti jadikan titik fokus sebagai faktor-faktor atau situasi yang dibentuk sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan.

Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Iklim Organisasi (X)	Struktur Organisasi (X1)	Proses Birokrasi dan Penempatan pegawai	Adaptasi terhadap proses birokratisasi organisasi
			Kesesuaian penempatan kerja dengan tingkat pendidikan
			Kesesuaian posisi dengan kapasitas
	Teknologi Kerja (X2)	Penggunaan teknologi dan kreatifitas	Perkembangan pemakaian teknologi
			Kemampuan menggunakan teknologi
			Pemanfaatan teknologi
	Kebijakan dan praktik Manajemen (X3)	Kebijakan-kebijakan dan sistem kerja	Kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi
			Kesesuaian kebijakan dengan harapan
			Kesesuaian kebijakan dengan masa kerja
			Kejelasan Manajemen Sistem kerja organisasi
	Lingkungan Luar Organisasi (X4)	Situasi sosial di luar organisasi	Keterjangkauan harga-harga kebutuhan ekonomi dengan

			pendapatan
			Keharmonisan situasi masyarakat sekitar tempat tinggal
			Kesesuaian situasi politik daerah dengan harapan
			Dukungan dari keluarga
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Y)	Keberhasilan pelaksanaan	Upaya untuk mencapai target
		Pengakuan	Penghargaan dari atasan.
		Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari atasan.
		Kemajuan	Pandangan terhadap kemajuan tingkat keahlian.

3.7.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiono, 2005; 86).

Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari segi sangat positif sampai sangat negatif. (Sugiono, 2005; 86-87)

1. Sangat setuju

1

- | | |
|------------------------|---|
| 2. Setuju | 2 |
| 3. Ragu-ragu | 3 |
| 4. Tidak setuju | 4 |
| 5. Sangat tidak setuju | 5 |

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawab itu dapat diberi skor sebagai berikut: (Sugiono, 2005; 86).

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Sangat setuju | 1 |
| 2. Setuju | 2 |
| 3. Ragu-ragu | 3 |
| 4. Tidak setuju | 4 |
| 5. Sangat tidak setuju | 5 |

3.8. Model Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan adalah dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Keenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah:

- a. Uji data
 1. Uji validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya (Sugiyono, 2005:109).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r : korelasi antara variable bebas dan terikat

N : banyaknya nilai sampel

x : skor item x

y : skor item y

Menurut Masrun (dalam Sugiono, 2005:124), jika koefisien korelasi lebih besar daripada nilai ukur maka alat tersebut valid. Koefisien korelasinya adalah 0,30. Jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,30, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda (Sugiono, 2005:109).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : realibilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 : jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

Menurut Malhorta (2002:293), jika koefisien lebih besar dari alat ukur maka dinyatakan reliabel, koefisien korelasinya adalah 0,6.

b. Uji hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh antara lima variabel bebas dan satu variabel terikat yang ada menggunakan formula.

Dimana:

$$Y = a + b_1 + x_1 + b_2 + x_2 + b_3 + x_3 + b_4 + x_4$$

Y : variabel terikat/kepuasan kerja

a : konstanta

$b_{1..5}$: koefisien regresi $x_{1..4}$

x_1 : Struktur Organisasi

x_2 : Teknologi Kerja

x_3 : Lingkungan Luar Organisasi

x_4 : Kebijakan dan Praktik Manajemen

2. Uji parsial (t)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait tersebut signifikan secara statistik, dengan variabel bebas lainnya adalah konstan.

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

Keterangan:

β_i : koefisien regresi parsial sampel

$Se(\beta_i)$: standar eror koefisien regresi

Bentuk pengujiannya adalah:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara $x_{1..4}$ dengan y

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh yang nyata antara $x_{1,4}$ dengan y

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, kemudian dibandingkan dengan t hitung, apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan $\alpha/2$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas ($x_1..x_4$) dengan variabel terikat y . Adapun sebaliknya, apabila nilai t hitung $> t$ tabel dan $\alpha/2$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas ($x_1..x_4$) dengan variabel terikat y .

3. Uji simultan

Untuk pengujian koefisien korelasi cara bersama-sama (simultan) digunakan pendekatan dengan formula sebagai berikut.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel independen

n : jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah

$$H_0 : \beta_1 < \beta_2 < \beta_3 < \beta_4 < 0$$

Artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara $x_{1,4}$ dengan y

$$H_1 : \beta_1 > \beta_2 > \beta_3 > \beta_4 > 0$$

Artinya ada pengaruh yang nyata antara $x_{1,4}$ dengan y

Pengujian melalui uji simultan (F) ini dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf yang nyata digunakan sebesar 0,05 dengan

derajat kebebasan $df = (k - 1)(n - k - 1)$, maka F hitung $>$ F tabel yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak atau simultan mampu memberikan penjelasan terhadap variasi variabel terikatnya, atau dengan kata lain bahwa model analisis yang digunakan adalah sesuai dengan hipotesa.

4. Uji determinasi

Uji ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik turunnya nilai variabel lainnya. Dengan kata lain, R^2 untuk menunjukkan arah dan tingkat keeratan hubungan. Untuk menghitung nilai R^2 digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}$$



BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

Hasil penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang yang diperoleh dari penyebaran kuesioner serta informasi yang dikumpulkan selama bulan Februari sampai April 2013 di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Hasil tersebut dapat dijelaskan di dalam bab ini.

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejalan dengan amanat UUD Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengelola sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Maka, sebagai konsekuensinya, Pemerintah Kota Malang sebagai daerah otonomi mempunyai hak dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri atas dasar kebijakan dan inisiatif pembiayaan serta dilakukan oleh perangkat daerah sendiri, di samping dana dari pemerintah pusat yang telah diatur dalam Undang-undang.

Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Sosial yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Walikota. Untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan otonomi daerah yang benar-benar sehat atau untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi Daerah, maka Pemerintah Kota Malang dengan Peraturan Walikota Malang

Nomor 44 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang telah menentukan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial sebagai salah satu perangkat daerah untuk melaksanakan fungsi ketenagakerjaan dan Sosial dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah yang nyata, dinamis, dan bertanggung jawab.

Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang beralamat di Kantor Pelayanan Terpadu gedung B lantai 3 Jl. Mayjen Sungkono Kel. Arjowinangun Kec. Kedung Kandang.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial

A. Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

”Terciptanya Perluasan Lapangan Kerja, Perlindungan, Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Sosial ”

B. Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

1. Meningkatkan Pelatihan dan Ketrampilan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi pasar kerja.
2. Menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja.
3. Mewujudkan Hubungan Industrial dan Ketenangan dalam bekerja.
4. Meningkatkan pengawasan dan pembinaan serta penyuluhan bidang ketenagakerjaan dan sosial.
5. Mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif.
6. Menetapkan sistem informasi bidang ketenagakerjaan dan social.
7. Meningkatkan kualitas pelayanan bidang ketenagakerjaan dan social.

C. Motto Dan Janji Pelayanan

- a) Motto: Dengan pelayanan cepat, cermat, tertib dan tidak tercela adalah tujuan kami.
- b) Janji: Kami siap memberikan pelayanan prima dan membantu menyelesaikan permasalahan secara cepat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.1.3 Ruang Lingkup Tugas

Adapun Peraturan Walikota Malang Nomor: 57 Tahun 2008 tentang Uraian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang adalah sebagai berikut:

- 1) Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial, terdiri dari :
 - a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Subbagian Penyusunan Program;
 2. Subbagian Keuangan;
 3. Subbagian Umum.
 - c. Bidang Sosial, terdiri dari:
 1. Seksi Pengembangan Potensi, Profesi dan Swadaya Sosial
 2. Seksi Rehabilitasi Sosial
 3. Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial
 - d. Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari:
 1. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;

2. Seksi Penempatan Kerja.
 - e. Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari:
 1. Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 2. Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja.
 3. Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan.
 - f. Bidang Pengawasan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, terdiri dari:
 1. Seksi Norma Kerja;
 2. Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
 3. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - g. Unit Pelaksana Teknis (UPT);
 - h. Kelompok Jabatan Fungsional.
- 2) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang dan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Sebagaimana dijelaskan secara terperinci dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 44 Tahun 2012 Tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Di bawah ini uraian tersebut:

Bagian Kesatu

Kepala Dinas

(Pasal 5)

Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, mengkoordinasikan dan melakukan pengendalian internal terhadap unit kerja di bawahnya serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Bagian kedua

Sekretariat

(Pasal 6)

(1) Sekretariat melaksanakan tugas pokok pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepustakaan serta kearsipan.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi :

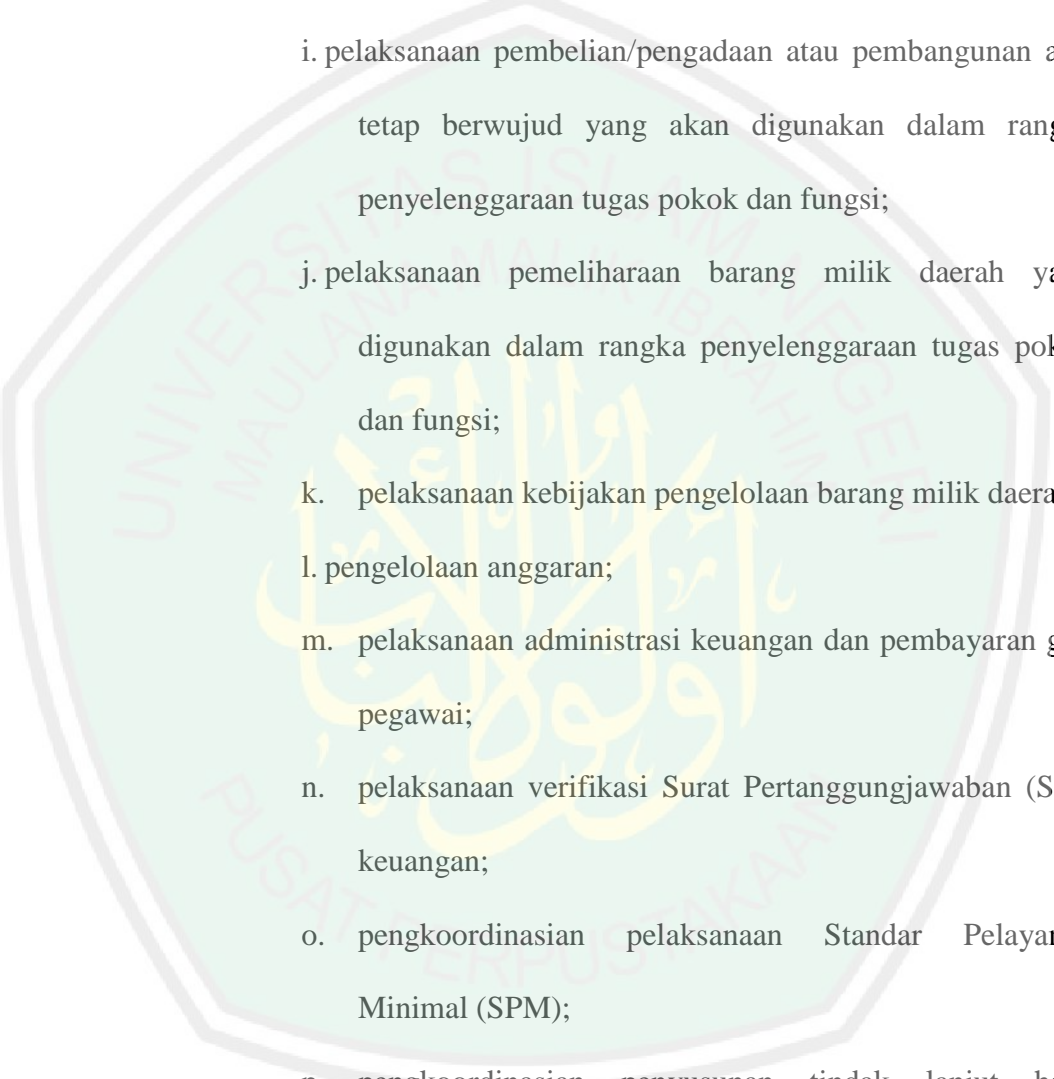
a. penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja);

b. penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);

c. penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);

d. penyusunan Penetapan Kinerja (PK);

e. pelaksanaan dan pembinaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;

- 
- f. pengelolaan urusan kehumasan, keprotokolan dan keputakaan;
 - g. pelaksanaan urusan rumah tangga;
 - h. pelaksanaan administrasi dan pembinaan kepegawaian;
 - i. pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
 - j. pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
 - k. pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah;
 - l. pengelolaan anggaran;
 - m. pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai;
 - n. pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan;
 - o. pengkoordinasian pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
 - p. pengkoordinasian penyusunan tindak lanjut hasil pemeriksaan;
 - q. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
 - r. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);

- s. pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;
- t. penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah;
- u. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- v. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui *website* Pemerintah Daerah;
- w. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- x. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 7)

- (1) Sekretariat, terdiri dari :
- a. Subbagian Penyusunan Program;
 - b. Subbagian Keuangan;
 - c. Subbagian Umum.
- (2) Masing-masing Subbagian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

(Pasal 8)

- (1) Subbagian Penyusunan Program melaksanakan tugas pokok penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Penyusunan Program mempunyai fungsi :
 - a. penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja);
 - b. penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA);
 - c. penyusunan dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
 - d. penyusunan Penetapan Kinerja (PK);
 - e. penyusunan laporan dan dokumentasi pelaksanaan program dan kegiatan;
 - f. penyusunan laporan penerapan dan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM);
 - g. penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
 - h. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
 - i. pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;

- j. penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah;
- k. penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui *website* Pemerintah Daerah;
- l. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- m. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 9)

- (1) Subbagian Keuangan melaksanakan tugas pokok pengelolaan anggaran dan administrasi keuangan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Keuangan mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
 - b. pelaksanaan penatausahaan keuangan;
 - c. pelaksanaan verifikasi Surat Pertanggungjawaban (SPJ) keuangan;
 - d. penyusunan dan penyampaian laporan penggunaan anggaran;
 - e. penyusunan dan penyampaian laporan keuangan semesteran dan akhir tahun;

- f. penyusunan administrasi dan pelaksanaan pembayaran gaji pegawai;
- g. penerimaan, pengadministrasian dan penyetoran penerimaan bukan pajak daerah;
- h. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- i. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- j. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai tugas pokoknya.

(Pasal 10)

- (1) Subbagian Umum melaksanakan tugas pokok pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, ketatausahaan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan kepustakaan serta kearsipan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Subbagian Umum mempunyai fungsi :
 - a. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
 - b. pelaksanaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan;
 - c. pelaksanaan administrasi kepegawaian;
 - d. pelaksanaan kehumasan, keprotokolan dan kepustakaan;
 - e. pelaksanaan urusan rumah tangga;


- f. pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- g. pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;
- h. pelaksanaan dan penatausahaan barang milik daerah;
- i. pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- j. pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- k. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan pokoknya.


Bagian Ketiga

Bidang Pelatihan dan Penempatan

(Pasal 11)

- (1) Bidang Pelatihan dan Penempatan melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan pelayanan penempatan, perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta perijinan lembaga pelatihan tenaga kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Pelatihan dan Penempatan mempunyai fungsi:
 - a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pelatihan dan Penempatan;

- 
- b. pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan teknis penyelenggaraan pelayanan penempatan, perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta perijinan lembaga pelatihan tenaga kerja;
 - c. penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang penyelenggaraan pelayanan penempatan, perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja serta perijinan lembaga pelatihan tenaga kerja;
 - d. pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka perencanaan analisis data perkembangan ekonomi dan ketenagakerjaan persektor dan penyusunan proyeksi ekonomi dan ketenagakerjaan persektor;
 - e. pelaksanaan Bursa Kerja dengan mempertemukan pencari kerja dan pengguna tenaga kerja, serta penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (IPK) melalui media massa, *leaflet*, *booklet* dan papan pengumuman;
 - f. penyiapan bahan pengawasan dan pengendalian di bidang penempatan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP);
 - g. pemrosesan pertimbangan teknis untuk perpanjangan ijin serta pengawasan bidang penempatan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP);

- 
- h. pemrosesan perijinan penggunaan tenaga kerja yang bekerja di daerah maupun yang keluar negeri;
 - i. pelaksanaan penyuluhan dan bimbingan terhadap bursa kerja swasta (petugas, manajemen bursa kerja, teknis bursa kerja), pelatihan dan bimbingan teknis serta peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - j. pelaksanaan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - k. pemrosesan pemberian perijinan Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja;
 - l. pelaksanaan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat, lanjut usia dan wanita;
 - m. penyiapan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut Hasil Pemeriksaan;
 - n. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
 - o. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
 - p. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
 - q. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);

- r. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- s. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 12)

- (1) Bidang Pelatihan dan Penempatan, terdiri dari :
 - a. Seksi Pelatihan Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - c. Seksi Perluasan Kerja.
- (2) Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

(Pasal 13)

- (1) Seksi Pelatihan Tenaga Kerja melaksanakan tugas pokok pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan kegiatan pelatihan tenaga kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan kegiatan pelatihan tenaga kerja;
 - b. penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan kegiatan pelatihan tenaga kerja;

- c. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- d. pelaksanaan inventarisasi data izin lembaga pelatihan yang mencakup jumlah, lokasi, jenis kejuruan, instruktur dan fasilitas lembaga;
- e. penyiapan bahan pemrosesan perijinan lembaga pelatihan swasta;
- f. penyiapan bahan pembinaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas lembaga penyelenggara latihan;
- g. pelaksanaan koordinasi kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) maupun *Mobile Training Unit* (MTU) dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
- h. penyiapan bahan kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga pelatihan kerja dalam pelaksanaan latihan kerja;
- i. penyiapan bahan pertimbangan teknis / **rekomendasi** perijinan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) yang dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI);
- j. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);

k.pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);

l. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);

m. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);

n.pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;

o.pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya

(Pasal 14)

(1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan tugas pokok penempatan tenaga kerja serta pemrosesan persetujuan penempatan transmigran.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

a.penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja serta pemrosesan persetujuan penempatan transmigran;

b.penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja serta pemrosesan persetujuan penempatan transmigran;

c.pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana penempatan kerja serta pemrosesan persetujuan penempatan transmigran;

- d.pelaksanaan pembinaan, bimbingan dan pengawasan penempatan tenaga kerja;
- e.pelaksanaan pembinaan, bimbingan dan pengawasan terhadap kegiatan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) / Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- f.penyiapan bahan pertimbangan teknis dan rekomendasi perijinan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) / Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- g.penyiapan bahan penyusunan pedoman perijinan tenaga kerja asing domestik;
- h.penyiapan bahan pertimbangan teknis dan rekomendasi perpanjangan ijin di bidang penempatan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);
- i.pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang penempatan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);
- j.pembinaan dan pengawasan bidang penempatan dan pendayagunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);

- k.pelaksanaan bimbingan terhadap Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Lokal (AKAL) dan pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- l. penyiapan bahan dalam rangka pemberian rekomendasi dan perijinan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
- m. penyiapan bahan dalam rangka pemberian dan/atau pencabutan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- n.pelaksanaan pemrosesan persetujuan penempatan transmigran
- o.pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- p.pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- q.Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- r. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- s. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- t. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 15)

- (1) Seksi Perluasan Kerja melaksanakan tugas pokok pengelolaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Perluasan Kerja mempunyai fungsi:
 - a. penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengelolaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - b. penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengelolaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - c. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana pengelolaan dan penyebarluasan informasi pasar kerja;
 - d. pelaksanaan pemberian informasi pasar kerja kepada pencari kerja;
 - e. pelaksanaan bimbingan dan pengawasan terhadap kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK);
 - f. pelaksanaan bimbingan terhadap Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT), Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP) dan Teknologi Padat Karya dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS);
 - g. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);

- h. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- i. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- j. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- k. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- l. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.

Bagian Keempat

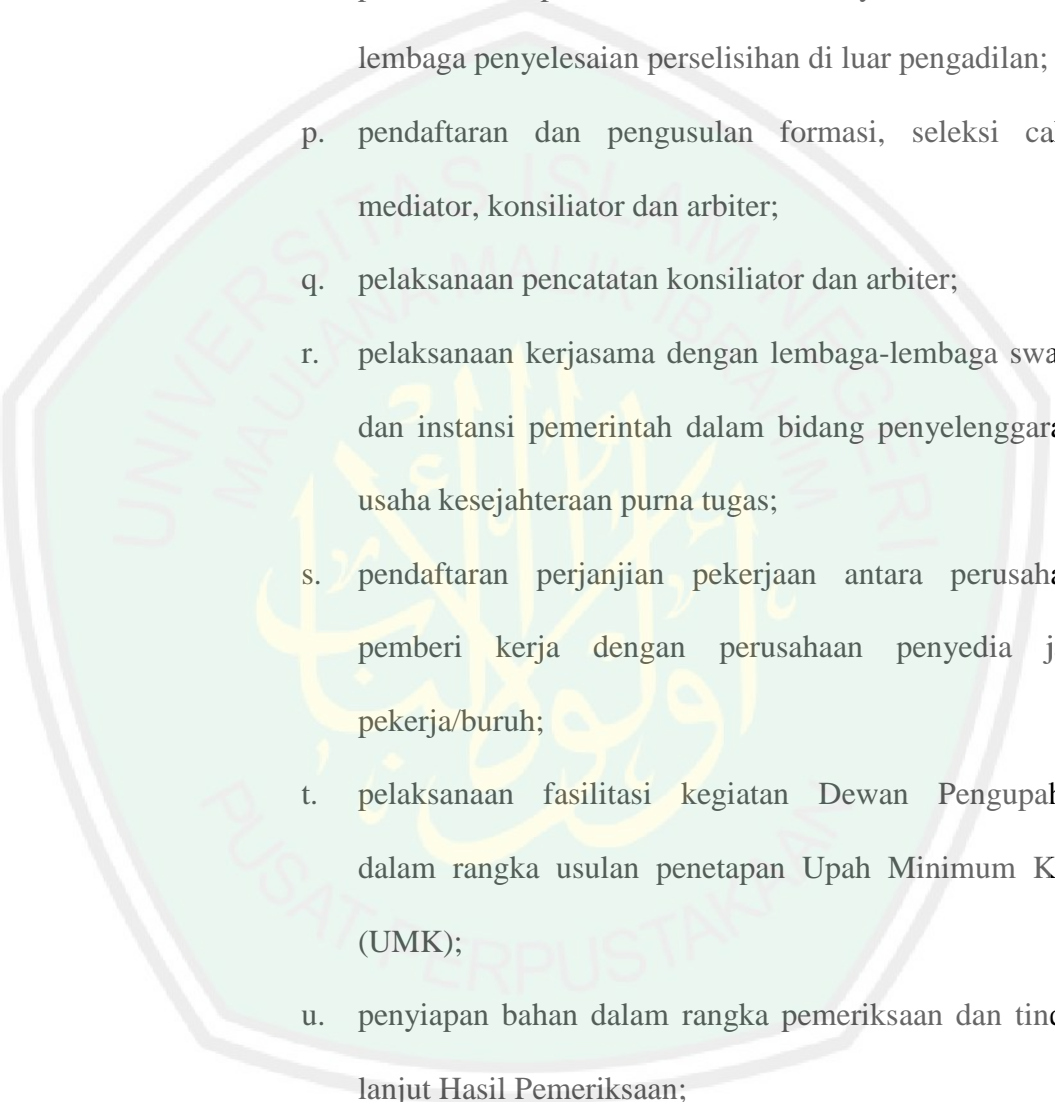
Bidang Hubungan Industrial

(Pasal 16)

- (1) Bidang Hubungan Industrial melaksanakan tugas pokok pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi :
 - a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Hubungan Industrial;
 - b. penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pengelolaan kegiatan hubungan industrial, persyaratan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana penyelesaian perselisihan hubungan

industrial, perundingan dan pembuatan kesepakatan antara pekerja/serikat kerja dengan pengusaha, pemberdayaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta pemberdayaan Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit;

- d. penyusunan pedoman pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
- e. penyusunan pedoman dan pelaksanaan fasilitasi pembinaan kesejahteraan pekerja dan purna kerja;
- f. pelaksanaan fasilitasi pengembangan kelembagaan hubungan industrial;
- g. pelaksanaan pendataan, verifikasi dan inventarisasi organisasi ketenagakerjaan;
- h. pendaftaran dan pencatatan Kesepakatan Kerja Bersama;
- i. penyusunan syarat-syarat kerja dan pengupahan;
- j. pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja;
- k. pelaksanaan pembinaan terhadap hubungan industrial baik dari pekerja maupun dari pengusaha;
- l. pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- m. pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- 
- n. pembuatan dan penetapan peta kerawanan perusahaan terkait dengan pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - o. pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
 - p. pendaftaran dan pengusulan formasi, seleksi calon mediator, konsiliator dan arbiter;
 - q. pelaksanaan pencatatan konsiliator dan arbiter;
 - r. pelaksanaan kerjasama dengan lembaga-lembaga swasta dan instansi pemerintah dalam bidang penyelenggaraan usaha kesejahteraan purna tugas;
 - s. pendaftaran perjanjian, pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - t. pelaksanaan fasilitasi kegiatan Dewan Pengupahan dalam rangka usulan penetapan Upah Minimum Kota (UMK);
 - u. penyiapan bahan dalam rangka pemeriksaan dan tindak lanjut Hasil Pemeriksaan;
 - v. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
 - w. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);


- x. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- y. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- z. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- aa. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 17)

- (1) Bidang Hubungan Industrial, terdiri dari :
 - a. Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 - b. Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja;
 - c. Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan.
- (2) Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

(Pasal 18)

- (1) Seksi Penyelesaian Perselisihan melaksanakan tugas pokok pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Penyelesaian Perselisihan mempunyai fungsi :
 - a. penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- 
- b. penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- c. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana penyelesaian perselisihan;
- d. pelaksanaan kegiatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. fasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa/pemogokan kerja;
- f. pelaksanaan tindak lanjut kasus-kasus pengaduan masyarakat berkaitan dengan masalah hubungan industrial;
- g. pelaksanaan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. fasilitasi dalam rangka pencegahan perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa/pemogokan pekerja serta *lock out* (penutupan perusahaan);
- i. pelaksanaan inventarisasi dan perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi baik dari pengusaha maupun pekerja;

- j. pembuatan dan penetapan peta kerawanan perusahaan sebagai bahan pembinaan ke perusahaan dalam rangka deteksi dini masalah ketenagakerjaan;
- k. fasilitasi kasus perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja dan unjuk rasa pekerja serta *lock out*;
- l. pelaksanaan pembinaan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial/ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- m. pelaksanaan koordinasi dengan organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pihak-pihak terkait dalam rangka deteksi dini pencegahan masalah ketenagakerjaan;
- n. pembinaan sumber daya manusia dan lembaga penyelesaian di luar pengadilan;
- o. penyiapan bahan dalam rangka pendaftaran dan pengusulan formasi serta pelaksanaan pembinaan mediator, konsiliator dan arbiter;
- p. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- q. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- r. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- s. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- t. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;

u.pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 19)

- (1) Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan di bidang kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Kelembagaan, Kesejahteraan Pekerja dan Purna Kerja mempunyai fungsi:
 - a.penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan di bidang kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja;
 - b.penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan dan pengawasan di bidang kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja;
 - c.pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana pembinaan dan pengawasan kelembagaan, kesejahteraan pekerja dan purna kerja;
 - d.pelaksanaan pendaftaran organisasi ketenagakerjaan;
 - e.penyusunan petunjuk teknis bagi kelembagaan yang beranggotakan unsur bipartit dan tripartit;
 - f. penyusunan petunjuk teknis pembinaan hubungan industrial;

- g. penetapan dan pengembangan bimbingan teknis hubungan industrial;
- h. pelaksanaan bimbingan teknis hubungan industrial;
- i. pendataan dan inventarisasi organisasi ketenagakerjaan;
- j. pelaksanaan koordinasi dengan lembaga/organisasi/instansi terkait dalam rangka pembuatan produk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit;
- k. penyusunan petunjuk teknis jaminan kesejahteraan purna tugas;
- l. penyusunan petunjuk teknis pelaksanaan kesejahteraan pekerja;
- m. pelaksanaan fasilitasi pembinaan kesejahteraan pekerja;
- n. pelaksanaan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan jaminan sosial;
- o. pelaksanaan pembinaan persiapan purna tugas;
- p. pelaksanaan pembinaan dalam usaha peningkatan kesejahteraan purna kerja di perusahaan;
- q. penyiapan bahan kerjasama dengan lembaga-lembaga swasta dan instansi pemerintah dalam bidang penyelenggaraan usaha kesejahteraan purna tugas;
- r. pelaksanaan pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;

- s. pelaksanaan pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
- t. pelaksanaan verifikasi keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB);
- u. pelaksanaan pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh;
- v. pelaksanaan penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
- w. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- x. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- y. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- z. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- aa. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- bb. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.

(Pasal 20)

- (1) Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan melaksanakan tugas pokok pembinaan dan pengawasan persyaratan kerja dan pengupahan.

(2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Persyaratan Kerja dan Pengupahan mempunyai fungsi :

a. penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan dan pengawasan persyaratan kerja dan pengupahan;

b. penyiapan bahan penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang pembinaan dan pengawasan persyaratan kerja dan pengupahan;

c. pengumpulan dan pengolahan data sebagai bahan penyusunan rencana kegiatan pembinaan persyaratan kerja dan pengupahan;

d. penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

e. penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis penetapan upah minimum dan pengusulan penetapan upah minimum;

f. pelaksanaan analisa data Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai bahan penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Malang;

g. penyiapan pelaksanaan pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang;

- h. penyiapan berkas-berkas untuk perusahaan yang mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) Malang;
- i. penyiapan bahan dalam rangka penyusunan petunjuk teknis struktur dan skala upah;
- j. pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja pada perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN);
- k. pelaksanaan pemantuan Tunjangan Hari Raya (THR);
- l. pemberian bimbingan aplikasi pengupahan di perusahaan;
- m. pelaksanaan pembinaan persyaratan kerja yang meliputi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Pemerintah (PP) dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB);
- n. pelaksanaan inventarisasi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- o. pemantauan pelaksanaan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- p. penelitian dan pengesahan Peraturan Perusahaan (PP);
- q. pelaksanaan pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- r. pelaksanaan inventarisasi dan pengesahan Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama;
- s. pendaftaran dan pendataan Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

- t. penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis pembinaan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tripartit;
- u. perencanaan dan pelaksanaan sidang-sidang Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit;
- v. pelaksanaan inventarisasi organisasi pekerja dan organisasi pengusaha serta lembaga kerjasama Bipartit dan Tripartit;
- w. pencatatan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam bentuk MOU;
- x. pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- y. pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);
- z. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern (SPI);
- aa. pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);
- bb. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- cc. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugas pokoknya.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Pegawai Dinas ketenagakerjaan dan Sosial yang dalam penelitian ini disebut responden sebanyak 42 orang. Adapun gambaran dari karakteristik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

a. Deskripsi responden berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
16-25 th	5	11,9
26-35 th	10	23,8
36-45 th	8	19
46-55 th	19	45,2
Total	42	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik usia responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, usia 16 sampai dengan 25 tahun berjumlah 5 orang (11,9%), usia 26 sampai 35 tahun berjumlah 10 orang (23,8%), usia 36 sampai dengan 45 tahun berjumlah 8 orang (19%), dan usia 46 sampai dengan 55 tahun berjumlah 19 orang (45,2%).

Tabel 4.2

b. Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
1-10 th	6	14,3
11-20 th	14	33,3
< 1 th	4	9,5
21-30	15	35,7
31-40 th	3	7,1
Total	42	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel 4.2 di atas karakteristik masa kerja responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut, masa kerja 1 sampai dengan 10 tahun berjumlah 6 orang (14,3%), masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun berjumlah 14 (33,3%), masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 (9,5%), masa kerja 21 sampai dengan

30 tahun berjumlah 15 (35,7), dan masa kerja 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 3 orang (7,1%).

Tabel 4.3

c. Deskripsi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
SLTP	6	14,3
SLTA	10	23,8
DIPLOMA	5	11,9
PT	21	50
Total	42	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel di atas ditunjukkan klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana pada tingkat pendidikan SLTP berjumlah 6 orang (14,3%), sementara pada tingkat SLTA berjumlah sebanyak 10 orang (23,8%), selanjutnya pada tingkat DIPLOMA berjumlah 5 orang (11,9%), dan pada tingkat Perguruan Tinggi berjumlah sebesar 21 responden (50%).

Tabel 4.4

d. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya Responden	Prosentase (%)
Laki-Laki	21	50
Perempuan	21	50
Total	42	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel di atas ditunjukkan klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 21 orang (50%) dan perempuan juga sebanyak 21 (50%).

4.3 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara

keseluruhan, maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel penelitian.

a. Variabel Struktur Organisasi (X1)

Tabel 4.5

Distribusi responden atas jawaban variabel struktur organisasi

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2(TS)		3(R)		4(S)		5(SS)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	24	57,1%	18	42,9%
X1.2	0	0%	0	0%	1	2,4%	14	33,3%	27	64,3%
X1.3	0	0%	0	0%	0	0%	27	64,3%	15	35,7

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel 4.5 diatas item adaptasi terhadap skala birokrasi organisasi (X1.1) dapat diketahui bahwa sebanyak 18 orang (42%) menjawab sangat setuju dan 24 orang (57,1%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa daya adaptasi responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang terhadap skala birokrasi organisasi cukup positif.

Pada item sistem penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan (X1.2) dapat diketahui sebanyak 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33,3 orang (33,3%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,4%) menjawab ragu. Data ini menunjukkan bahwa sistem penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan telah diterima dengan baik oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Pada item kesesuaian posisi dengan kapasitas (X1.3) diketahui sebanyak 15 orang (35,7%), menjawab sangat setuju dan sebanyak 27 orang (64,3%) menjawab setuju. Hal tersebut dapat dipahami bahwa kesesuaian posisi dengan

kapasitas diterima dengan cukup baik oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

b. Variabel Teknologi Kerja (X2)

Tabel 4.6

Distribusi responden atas jawaban variabel teknologi kerja

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2(TS)		3(R)		4(S)		5(SS)	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	23	54,8%	19	45,2%
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	28	66,7%	14	33,3%
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	26	61,9%	16	38,1%

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel 4.6 diatas item (X2.1) yaitu perkembangan pemakaian teknologi dapat diketahui sebanyak 19 orang (45,2%) menjawab sangat setuju, dan 23 orang (54,8%) menjawab setuju. Sehingga dengan demikian menunjukkan bahwa aspek-aspek perkembangan pemakaian teknologi telah diikuti dengan baik oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang .

Pada item (X2.2) yaitu kemampuan menggunakan teknologi dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang (33,4%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 28 orang (66,7%) menjawab setuju. Sehingga dengan data itu dapat disimpulkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi sangat baik oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

Pada item (X2.3) yaitu pemanfaatan teknologi dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang (38,1%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 26 orang (61,9%) menjawab tidak setuju. Hal ini mencerminkan bahwa aspek pemanfaatan teknologi telah dilakukan dengan sebaik-baiknya oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

c. Variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3)

Tabel 4.7

Distribusi responden atas jawaban variabel kebijakan dan praktik manajemen

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2(TS)		3(R)		4(S)		5(SS)	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
X3.1	0	0%	0	0%	0	0%	25	59,5%	17	40,5%
X3.2	0	0%	0	0%	0	0%	14	33,3%	28	66,7%
X3.3	0	0%	0	0%	1	2,4%	22	52,4%	19	45,2%
X3.4	0	0%	0	0%	1	2,4%	21	50,0%	20	47,6%

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel 4.7 di atas, item (X3.1) yaitu kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi diketahui sebanyak 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju, dan 25 orang (59,5%) menjawab setuju. Sehingga dapat ditunjukkan bahwa aspek kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi dapat diterima dengan baik oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

Pada item (X3.2) yaitu kesesuaian kebijakan dengan harapan dapat diketahui bahwa sebanyak 28 orang (66,7%) menjawab sangat setuju, dan 14 orang (33,3%) menjawab setuju. Demikian ini menunjukkan bahwa aspek kebijakan dan dengan harapan telah sesuai oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Dalam Item (X3.3) yaitu kesesuaian kebijakan dengan masa kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (45,2%) menjawab sangat setuju, dan 22 orang (52,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab ragu. Demikian ini menunjukkan bahwa aspek kebijakan dan dengan masa kerja telah dianggap sesuai oleh responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Pada item (X3.4) yaitu kejelasan manajemen sistem kerja organisasi diketahui sebanyak 20 orang (47,6%) menjawab sangat setuju, dan 21 orang (50,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab ragu. Hal demikian menjelaskan bahwa responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang telah memahami dengan baik aspek manajemen sistem kerja organisasi.

d. Variabel Lingkungan Luar Organisasi (X4)

Tabel 4.8

Distribusi responden atas jawaban variabel lingkungan luar organisasi

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2(TS)		3(R)		4(S)		5(SS)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X4.1	17	40,5%	25	59,5%	0	0%	0	0%	0	0%
X4.2	16	38,1%	26	61,9%	0	0%	0	0%	0	0%
X4.3	15	35,7%	27	64,3%	0	0%	0	0%	0	0%
X4.4	13	31,0%	29	69,0%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dalam tabel 4.8 ditunjukkan item (X4.1) yaitu keterjangkauan perkembangan harga-harga kebutuhan ekonomi dengan pendapatan diketahui sebanyak 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju, dan 25 orang (59,5%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa situasi harga-harga barang material ekonomi telah cukup terjangkau dengan pendapatan responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Pada item (X4.2) yaitu keharmonisan situasi masyarakat sekitar tempat tinggal diketahui sebanyak 16 orang (38,1%) menjawab sangat setuju, dan 26 orang (61,9%) menjawab setuju. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa terjadi keharmonisan di sekitar tempat tinggal responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Pada item (X4.3) yaitu kesesuaian situasi politik daerah dengan harapan diketahui sebanyak 15 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, dan 27 orang (64,3%) menjawab setuju. Demikian dapat dipahami bahwa situasi politik daerah telah cukup sesuai dengan harapan responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

Pada item (X4.4) yaitu dukungan dari keluarga diketahui sebanyak 13 orang (31,0%) menjawab sangat setuju, dan 29 orang (69,0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan dukungan keluarga yang cukup positif terhadap kinerja responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

e. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9

Distribusi responden atas jawaban variabel kepuasan kerja

Item	Jawaban Responden									
	1 (STS)		2(TS)		3(R)		4(S)		5(SS)	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	31	73,8%	11	26,2%
Y.2	0	0%	0	0%	0	0%	28	66,7%	14	33,3%
Y.3	0	0%	0	0%	0	0%	28	66,7%	14	33,3%
Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	28	66,7%	14	33,3%

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dalam tabel 4.9 ditunjukkan pada item (Y1) yaitu keberhasilan melaksanakan tugas dapat diketahui sebanyak 11 orang (26,2%) menjawab sangat setuju, dan 26 orang (61,9%) menjawab setuju. Sehingga hal ini menjelaskan

bahwa responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang telah melaksanakan tugas dengan berhasil.

Pada item (Y2) yaitu penghargaan dari atasan diketahui sebanyak 15 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, dan 27 orang (64,3%) menjawab setuju. Demikian dapat dipahami bahwa responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang telah menerima penghargaan sebaik-sebaiknya dari atasan.

Pada item (Y3) yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari atasan dapat diketahui sebanyak 16 orang (38,1%) menjawab sangat setuju, dan 26 orang (61,9%) menjawab setuju. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang telah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas terhadap atasan mereka.

Pada item (Y4) yaitu pandangan tentang kemajuan tingkat keahlian diketahui sebanyak 13 orang (31,0%) menjawab sangat setuju, dan 29 orang (69,0%) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemajuan keahlian sangat merata di kalangan responden pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang.

4.4 Analisi Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam sebuah penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan konsep dengan kenyataan empiris. Ancok yang dikutip Sugiyono (1995: 122) menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas yang menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor tota; dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dengan signifikansi 0,5 (5%).

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Nomor Item	Validitas		Ket	Koefisien Alpha	Ket
		Korelasi	Probabilitas			
X1	X1.1	0,896	0,000	Valid	0,799	Reliabel
	X1.2	0,754	0,000	Valid		
	X1.3	0,895	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,920	0,000	Valid	0,914	Reliabel
	X2.2	0,890	0,000	Valid		
	X2.3	0,961	0,000	Valid		
X3	X3.1	0,898	0,000	Valid	0,858	Reliabel
	X3.2	0,686	0,000	Valid		
	X3.3	0,893	0,000	Valid		
	X3.4	0,865	0,000	Valid		
X4	X4.1	0,906	0,000	Valid	0,799	Reliabel
	X4.2	0,834	0,000	Valid		
	X4.3	0,925	0,000	Valid		
	X4.4	0,480	0,001	Valid		

Y	Y1	0,425	0,005	Valid	0,852	Reliabel
	Y2	0,960	0,000	Valid		
	Y3	0,960	0,000	Valid		
	Y4	0,960	0,000	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah macam-macam uji dalam uji asumsi klasik:

- 1) Uji Multikolinearitas
- 2) Uji Autokorelasi
- 3) Uji Heterokedastisitas
- 4) Uji Normalitas
- 5) Uji Linearitas

Namun dalam penelitian ini digunakan beberapa uji asumsi saja yaitu Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas ada persamaan regresi tersebut tidak saling berkomunikasi (sumarsono, 2004: 224).

Untuk mengetahui ada dan tidaknya gejala multikolineritas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 dan tidak lebih dari 10 serta mempunyai angka tolerance mendekati

angka 1 maka bisa disebut bebas multiko atau Non Multikolineritas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
Struktur Organisasi	6,011	0,166	Non Multikolinearitas
Teknologi Kerja	6,924	0,144	Non Multikolinearitas
Kebijakan dan Praktik Manajemen	5,997	0,167	Non Multikolinearitas
Lingkungan Luar Organisasi	8,856	0,995	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahuinya dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. (Santoso, 2002: 208).

Tabel 4.12**Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
Struktur Organisasi	0,357	Homoskedastisitas
Teknologi Kerja	0,415	Homoskedastisitas
Kebijakan dan Praktik Manajemen	0,225	Homoskedastisitas
Lingkungan Luar Organisasi	0,420	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran.

Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test) misalnya, dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Bila ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve. Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-smirnov lebih dari 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.13**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,69471614
Most Extreme Differences	Absolute	,188
	Positive	,188
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101

a Test distribution is Normal.

Sumber: Lampiran 3

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,101 > 0,05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4.4.3 Hasil Regresi Linear Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukanlah beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), Lingkungan Luar Organisasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	1,568		3,046	0,004	
X1	-0,082	-0,068	-0,379	0,707	Tidak signifikan
X2	0,509	0,443	2,302	0,027	Signifikan
X3	0,526	0,585	3,267	0,002	Signifikan
X4	-0,013	-0,013	-0,061	0,952	Tidak signifikan
t tabel	= 2,021				
R	= 0,896 ^a				
R Square	= 0,802				
Adjust R Square	= 0,781				
F hitung	= 37.552				

Sig F	= 0,000 ^a
F tabel	= 2,61
N	= 42

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Variabel terikat pada regresi ini adalah kepuasan kerja (Y), sedangkan Variabel bebasnya adalah variabel struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), Lingkungan Luar Organisasi (X4).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,568 - 0,082X_1 + 0,509X_2 + 0,526X_3 - 0,013X_4$$

$$a = 1$$

Adalah nilai ketika belum ada variabel lain yang mempengaruhi, jadi jumlah kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang 1,568.

$$b_1 = -0,082$$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b1) sebesar -0,082 dengan tanda negatif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel struktur organisasi, maka secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

$$b_2 = 0,509$$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b2) sebesar 0,509 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel teknologi kerja, maka secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

$$b_3 = 0,526$$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b3) sebesar 0,526 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel kebijakan dan praktik

manajemen, maka secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

$$b_4 = -0,013$$

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 0,509 dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel lingkungan organisasi, maka secara langsung berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

a. Uji F (Simultan)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} dengan nilai sebesar 37.552. Pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} 37.552 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,61 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel independen dari struktur organisasi (X_1), teknologi kerja (X_2), kebijakan dan praktik manajemen (X_3), Lingkungan Luar Organisasi (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan arti yang sama bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,896 (89,6%) menunjukkan variabel struktur organisasi, teknologi kerja, Lingkungan Luar Organisasi, kebijakan dan praktik manajemen secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Hubungan ini dapat dikatakan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0,781 atau 78,1%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya,

pelaksanaan iklim organisasi dalam penelitian ini cukup mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena sebesar 78,1% kepuasan kerja dipengaruhi variabel bebas di atas, sementara sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

b. Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel bahwa thitung dari variabel X1 dan X4 dengan nilai $p \geq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel X2 dan X3 dengan nilai $p \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian hipotesis terhadap X1, X2, X3, dan X4 apakah berpengaruh secara signifikan terhadap nilai Y (variabel dependen) secara individu dengan membandingkan t tabel 2,201, maka diperoleh:

a) Variabel Struktur Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $-0,379 \leq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,707 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel struktur organisasi dengan kepuasan kerja ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel struktur organisasi dengan kepuasan kerja diterima. Berarti secara parsial variabel struktur organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

b) Variabel Teknologi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara teknologi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $2,302 \geq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,027 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada

pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi kerja dengan kepuasan kerja diterima. Sedang H_0 yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi kerja dengan kepuasan kerja ditolak. Berarti secara parsial variabel teknologi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan bahasa yang lain bahwa salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya adalah dengan mengembangkan teknologi kerja.

c) Variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kebijakan dan Praktik Manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3,267 \geq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,002 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen dengan kepuasan kerja diterima. Sedang H_0 yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen dengan kepuasan kerja ditolak. Berarti secara parsial variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan bahasa yang lain bahwa salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya adalah dengan memperhatikan Kebijakan dan Praktik Manajemen.

d) Variabel Lingkungan Luar Organisasi (X4)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan

dengan nilai thitung $-0,061 \leq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,952 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi dengan kepuasan kerja ditolak. Sedang H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi dengan kepuasan kerja diterima. Berarti secara parsial variabel kebijakan dan praktik manajemen (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

1. Analisis dan Interpretasi Regresi Secara Simultan (Hasil Uji F)

Menurut Steers (1985, 126-127) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), Lingkungan Luar Organisasi (X4).

Dari hasil analisis mengenai peningkatan kepuasan kerja dengan variabel iklim organisasi secara simultan diperoleh hasil Fhitung dengan nilai sebesar 37.552 dan nilai Ftabel 2,61 yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel ($37.552 \geq 2,61$) berarti bahwa struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), Lingkungan Luar Organisasi (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Adi Siswato dan Ahyar Yuniawan (2012) membahas tentang “Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap komitmen Karir karyawan PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jateng dan DIY. Variabel Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf 5% atau 0,05. yang menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, artinya variabel Iklim Kerja menjadi prediktor yang tepat dalam mengukur Kepuasan kerja.

Lebih lanjut dinyatakan bahwa Iklim organisasi lebih bersifat subyektif dan memiliki efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Iklim yang positif dan menyenangkan bagi individu ditandai dengan penilaian atau pemaknaan yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dari iklim organisasinya, yaitu kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, struktur dan birokrasi, kesempatan, pengendalian dan pengarahan perilaku, serta partisipasi karyawan (Davis dan Newstrom, 1994, hal. 24).

2. Analisis dan Interpretasi Regresi Secara Parsial (Hasil Uji t)

Untuk mengetahui antara variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing maka digunakan uji t, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2005:223).

a) Pengaruh Struktur Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel struktur organisasi adalah variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $-0,379 \leq t_{tabel} 2,021$

dengan nilai $p = 0,707 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel struktur organisasi dengan kepuasan kerja ditolak. Sedang H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel struktur organisasi dengan kepuasan kerja diterima.

Berarti secara parsial variabel struktur organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). hal ini menunjukkan bahwa ia bukanlah faktor yang mendukung bagi terciptanya kepuasan kerja. Namun walau demikian amat penting kiranya untuk tetap diperhatikan.

Item adaptasi terhadap skala birokrasi organisasi (X1.1) diketahui bahwa sebanyak 18 orang (42%) menjawab sangat setuju dan 24 orang (57,1%) menjawab setuju.

Item sistem penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan (X1.2) diketahui sebanyak 27 orang (64,3%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33,3 orang (33,3%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,4%) menjawab ragu.

Item kesesuaian posisi dengan kapasitas (X1.3) diketahui sebanyak 15 orang (35,7%), menjawab sangat setuju dan sebanyak 27 orang (64,3%) menjawab setuju.

Tidak signifikannya pengaruh struktur organisasi terhadap kepuasan di atas tentu agak berbeda dari apa yang diungkap oleh Klob et al (1984, hal. 333) bahwa organisasi yang memiliki struktur yang jelas akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Moekijat (1990:98) juga menyebutkan determinan atau faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu Struktur organisasi Dimana Formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi.

Sehingga dalam konteks ini, struktur organisasi tidak memiliki peran signifikan dalam membentuk iklim organisasi yang positif sehingga turut mempengaruhi tingkat kepuasan yang juga tidak signifikan.

Dari sisi yang lain pengamatan peneliti melihat bahwa aspek pekerjaan yang dilakukan dalam kepegawaian dinas ketenagakerjaan dan sosial ini telah cukup memadai sesuai dengan skala birokrasi yang ada.

b) Pengaruh Teknologi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara teknologi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $2,302 \geq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,027 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi kerja dengan kepuasan kerja diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel teknologi kerja dengan kepuasan kerja ditolak. Berarti secara parsial variabel teknologi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). dengan bahasa yang lain bahwa salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya adalah dengan teknologi kerja.

Item (X2.1) yaitu perkembangan pemakaian teknologi diketahui sebanyak 19 orang (45,2%) menjawab sangat setuju, dan 23 orang (54,8%) menjawab setuju.

Item (X2.2) yaitu kemampuan menggunakan teknologi diketahui sebanyak 14 orang (33,4%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 28 orang (66,7%) menjawab setuju.

Item (X2.3) yaitu pemanfaatan teknologi diketahui sebanyak 16 orang (38,1%) menjawab sangat setuju, dan sebanyak 26 orang (61,9%) menjawab tidak setuju.

Realitas tersebut cukup dikuatkan oleh sedikit oleh Rasimin (dalam Legowo, 1998: 18) bahwa Teknologi kerja (Teknologi yang digunakan dalam organisasi) Teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Teknologi kerja yang dinamis (bergerak maju) biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.

c) Pengaruh Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3) Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kebijakan dan Praktik Manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $3,267 \geq$ ttabel $2,021$ dengan nilai p $0,002 \leq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen dengan kepuasan kerja diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen dengan kepuasan kerja ditolak. Berarti secara parsial variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan bahasa yang lain bahwa salah satu faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya adalah dengan memperhatikan Kebijakan dan Praktik Manajemen.

Item (X3.1) yaitu kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi diketahui sebanyak 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju, dan 25 orang (59,5%) menjawab setuju.

Item (X3.2) yaitu kesesuaian kebijakan dengan harapan diketahui sebanyak 28 orang (66,7%) menjawab sangat setuju, dan 14 orang (33,3%) menjawab setuju.

Item (X3.4) yaitu kesesuaian kebijakan dengan masa kerja diketahui sebanyak 19 orang (45,2%) menjawab sangat setuju, dan 22 orang (52,4%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab ragu.

Item (X3.4) yaitu kejelasan manajemen sistem kerja organisasi diketahui sebanyak 20 orang (47,6%) menjawab sangat setuju, dan 21 orang (50,0%) menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang (2,4%) menjawab ragu.

Dalam hal ini Richard M. Steers (dalam Sumantono, 2001: 28) menyebut bahwa para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

d) Pengaruh Lingkungan Luar Organisasi (X4) Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung $-0,061 \leq t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $p 0,952 \geq 0,05$, sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi dengan kepuasan kerja ditolak. Sedang H_o yang berbunyi ada tidak pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi dengan kepuasan kerja diterima. Berarti secara parsial variabel kebijakan dan praktik manajemen (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

Item (X4.1) yaitu keterjangkauan perkembangan harga-harga kebutuhan ekonomi dengan pendapatan diketahui sebanyak 17 orang (40,5%) menjawab sangat setuju, dan 25 orang (59,5%) menjawab setuju.

Item (X4.2) yaitu keharmonisan situasi masyarakat sekitar tempat tinggal diketahui sebanyak 16 orang (38,1%) menjawab sangat setuju, dan 26 orang (61,9%) menjawab setuju.

Item (X4.3) yaitu kesesuaian situasi politik daerah dengan harapan diketahui sebanyak 15 orang (35,7%) menjawab sangat setuju, dan 27 orang (64,3%) menjawab setuju.

Item (X4.4) yaitu dukungan dari keluarga diketahui sebanyak 13 orang (31,0%) menjawab sangat setuju, dan 29 orang (69,0%) menjawab setuju.

Klob et al (1984) menjelaskan bahwa peristiwa atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi. Salah satu contoh pengaruh lingkungan luar yaitu ketidakpastian dalam pasar ekonomi yang dapat berakibat ancaman bagi keterbukaan yang terasa pada iklim organisasi.

Namun dalam penelitian kali ini iklim organisasi dalam variabel lingkungan di luar organisasi tidak begitu berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena terdapat keterkaitan yang jauh secara personal persoalan-persoalan yang terjadi di luar organisasi dengan iklim dalam organisasi.

3. Variabel yang Paling Dominan

Dalam penelitian yang penulis lakukan, hasil koefisien regresi B digunakan untuk menentukan variabel yang dominan, dimana variabel Kebijakan

dan Praktik Manajemen X3 yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari tabel dapat diketahui nilai koefisien regresi B sebagai berikut:

$$Y=1,568-0,082X_1+0,509X_2+0,526X_3-0,013X_4$$

Dari koefisien regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kebijakan dan praktik manajemen (X3). Karena mempunyai nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,529. Hal ini dikarenakan kebijakan-kebijakan yang diterapkan organisasi dan praktik manajemen sistem kerja organisasi telah cukup sesuai dengan harapan para pegawai Dinas Ketenaga kerjaandan Sosial.

Hal dapat dipahami dengan mudah bahwa kebijakan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karena berkaitan dengan satu persepsi dan posisi yang diterima langsung oleh pekerj/pegawai.

4. Pembahasan Dalam Konsep Islam

Islam memandang dari segi kerangka normatif bahwa segala usaha manusia memiliki dampak bagi apa yang menjadi tujuan utamanya. Oleh karena itu semakin sebuah usaha memiliki tata kelola yang baik maka semakin baik pula hasil yang akan didapatkannya. Terutama dalam hal ini mentalitas dan etos kerja yang kuat. Disebutkan dalam Al Quran surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Terlebih itu, Sayyidina Ali Ibn Abi Thalib pernah berujar dengan amat teguh bahwa perorganisasian atau manajemen adalah hal penting tercapainya sebuah tujuan, walaupun boleh jadi tujuan tersebut tidak baik.

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بنظام

Kebenaran yang tidak terorganisir akan terkalahkan oleh kebatilan yang terorganisir.

Namun, dalam segi orientasi, di dalam Islam Allah SWT. Memperingatkan kepada kaum muslim dan manusia seluruhnya agar mengorientasikan segala usaha yang dilakukannya pada kebaikan dunia dan akhirat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Ketenaga Kerjaan dan Sosial Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Hasil variabel iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi (X1), teknologi kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3), Lingkungan Luar Organisasi (X4) secara silmutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Hal ini disebabkan sejumlah kesesuaian sekian situasi dan keadaan serta ketersediaan sarana organisasi dengan harapan yang ada.
2. Secara parsial, variabel iklim organisasi yang terdiri dari 4 sebagai berikut:
 - a. Variabel Struktur Organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Hal ini dikarenakan beberapa responden telah cukup puas dengan dengan pola srukturisasi yakni kesesuaian penempatan kerja dengan tingkat pendidikan dalam organisasi.
 - b. Variabel Teknologi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan antara teknologi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Hal ini disebabkan

perkembangan pemakaian teknologi, kapasitas pengguna, dan pemanfaatannya berhasil dilakukan dengan baik sekali.

- c. Variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan antara Kebijakan dan Praktik Manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Hal ini dikarenakan kebijakan-kebijakan maupun pola manajemen dan sistem kerja organisasi dapat dipahami dan dilakukan dengan baik oleh para pegawai.
 - d. Variabel Lingkungan Luar Organisasi (X4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Luar Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang. Hal ini dikarenakan problem-problem di luar organisasi seperti situasi politik dan sosial kebudayaan tidak begitu berpengaruh pada kondisi mental pegawai.
3. Dari beberapa variabel iklim organisasi variabel Kebijakan dan Praktik Manajemen (X3) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lainnya yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kajian dan analisis dari bab sebelumnya, agar tujuan Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial secara umum dapat tercapai dengan tingkat kepuasan yang diharapkan, maka perlu adanya masukan yang konstruktif bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan iklim organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang berjalan selama ini, secara simultan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, maka untuk itu penulis menyarankan pada Dinas terkait, untuk mempertahankan dan meningkatkan hal positif yang sudah ada.
2. Dari hasil penelitian yang penulis peroleh, secara parsial terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu struktur organisasi dan lingkungan luar organisasi. Sehingga hendaknya dinas lebih memperhatikan aspek struktur yang berupa penempatan kerja sesuai kapasitas dan aspek problem di luar dinas.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yang lebih baik dan progresif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, 2004. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M., & Peterson, M.F. 2000. *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. 1997. *A Primer on Organizational Behavior*. Fourth Edition. New York: John Willey & Sons.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Davis, K., & Newstrom. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- Davis, K. Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku Organisasi*, terjemahan Agus Darma, Jilid I, Jakarta: Erlangga.
- French, W. 1994. *Human Resources Management*. Boston: Houghton Mifflin Company. Gilmer, H. B. 1975. *Applied Psychology*. Second Edition. New York: McGraw Hill.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H.Jr., Konopaske, Robert. 2006. *Organizations, Behaviour, Structure, Processes*. New York: Irwin McGraw-Hill Inc.
- Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta.
- Higgins, J. M. 1982. *Human Relation, Concepts, And Skill* . New York: Random House.

Jewell, L.N., & Siegall, M. 1989. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Editor: Danuyasa. Jakarta: Arcan.

Klob, D.A., Rubin, D.M., & McIntyre. 1984. *Organizational Psychology: An Experiential Approach to Organizational Behavior*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Litwin, George H, dan Robert A. Stringer. 1996. *Motivation and Organizational Culture*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.

Luthan, Fred. 1995. *Organization Behaviour*, 7th Edition, New York: McGraw Hill Book Company.

Maholtra, Naresh K, 2002. *Basic Marketing Research*. Printice Hall International, Inc.

Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya*, edisi 4. BPFPE Yogyakarta.

Muchinsky, Paul M. 1993. *Psychology Applied to Work*. Fourth Edition. Brooks/Cole Publishing Company. New York.)/ Muchinsky, P.M. 1993. *Psychology Applied to Work: Industrial and Organization Psychology*. Second Edition. Chicago: The Dorsey Press.

Moekijat. 1990. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi* . Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.

_____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.

Siagian, Sondang P., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Soeling, Pantius. 2005. *Mendorong Munculnya Gagasan-Gagasan Inovatif bagi Eksistensi dan Daya Strategis*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi, Vol. 13, No.1 (Januari).

Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.//
Steers. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sumantono, Noviawati. (2001). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap KinerjaKaryawan (Suatu Studi Pada Perum Jasa Tirta Malang)*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang.

Smither, R.D. 1998. *The Psychology of Work & Human Performance*. Third Edition. New York: Library of Congress Cataloging-In-Publication Data.

Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung

Singarimbuan, Masri, dan Effendi, Sofyan, 1989. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.

Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

(<http://www.matabumi.com/opini/waktu-kerja-produktif-pns>).



Kd 1	Kd 2	Kd 3	Kd 4	Y1	Y2	Y3	Y4	X1	X2	X3	Y	X4	RES ¹	abs
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,89500	0,90
1	1	2	2	2	2	2	2	2	4,00	5,00	6,00	8,00	1,15918	1,16
1	2	2	2	1	1	2	2	2	5,00	6,00	5,00	7,00	0,24499	0,24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,88151	0,88
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	5,00	7,00	7,00	0,20725	0,21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,72849	0,73
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	5,00	0,10500	0,10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	4,00	4,00	4,00	0,22074	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	5,00	7,00	7,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	7,00	6,00	8,00	8,00	0,22074	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,89500	0,90
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,30488	0,30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,89500	0,90
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4,00	3,00	5,00	5,00	-0,32489	0,32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,39500	0,39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4,00	3,00	4,00	4,00	-0,22074	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	6,00	7,00	7,00	0,12809	0,12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	6,00	7,00	8,00	0,22074	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	0,10500	0,10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	-0,88151	0,88
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,39026	0,39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	4,00	0,11849	0,11
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	4,00	5,00	5,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3,00	3,00	4,00	5,00	-0,30488	0,30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,77926	0,78
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,30488	0,30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	5,00	7,00	7,00	0,30317	0,30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	6,00	7,00	8,00	0,22074	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,00	6,00	7,00	8,00	0,11849	0,12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,00	6,00	8,00	8,00	-0,22244	0,22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4,00	6,00	4,00	5,00	-1,28494	1,28

RELATIONS
 VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 with x1
 PRINT=TWOTAIL NOSIG
 MISSING=PAIRWISE.

Correlations

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Correlations		x1
Struktur Organisasi	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
2	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
3	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

RELATIONS
 VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 with x2
 PRINT=TWOTAIL NOSIG
 MISSING=PAIRWISE.

Correlations

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Correlations		x2
Tecnologi kerja	Pearson Correlation	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

	x2
Pearson Correlation	.890**
Sig. (2-tailed)	.000
N	42
Pearson Correlation	.961**
Sig. (2-tailed)	.000
N	42

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

RELATIONS
 VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 with x3
 PRINT=TWOTAIL NOSIG
 MISSING=PAIRWISE.

Correlations

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

		x3
1. Kebijakan Organisasi	Pearson Correlation	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
2.	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
3.	Pearson Correlation	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
4.	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

RELATIONS
 VARIABLES=x4.1 x4.2 x4.3 x4.4 with x4
 PRINT=TWOTAIL NOSIG
 MISSING=PAIRWISE.

relations

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Correlations

		x4
Lingkungan Luar Masasi	Pearson Correlation	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
	Pearson Correlation	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
	Pearson Correlation	.480**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42

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

RELATIONS

VARIABLES=y1 y2 y3 y4 with y
PRINT=TWOTAIL NOSIG
MISSING=PAIRWISE.

relations

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Correlations

		y
pekerjaan kerja	Pearson Correlation	.425**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	42
	Pearson Correlation	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
	Pearson Correlation	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

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

Correlations

	Y
Sig. (2-tailed)	.000
N	42
Pearson Correlation	.960 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000
N	42

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



```

RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Struktur Organisasi	3.02	.756	.752	.609
2	3.21	.904	.456	.925
3	2.95	.778	.757	.609

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.60	1.661	1.289	3

```

RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3

```



```
SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA
STATISTICS=SCALE
SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Data Set 1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
teknologi kerja	3.29	.843	.813	.887
2	3.17	.923	.763	.926
3	3.21	.807	.908	.806

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
4.83	1.850	1.360	3

```
RELIABILITY
VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4
SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
MODEL=ALPHA
STATISTICS=SCALE
SUMMARY=TOTAL.
```

ability

Set1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Organisasi	4.45	1.717	.813	.775
	4.71	2.111	.493	.897
	4.48	1.621	.790	.781
	4.50	1.671	.738	.805

Scale Statistics

	Variance	Std. Deviation	N of Items
05	3.022	1.738	4

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=x4.1 x4.2 x4.3 x4.4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

DataSet1) F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

File: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	42	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keuntungan Luar	4.95	1.217	.809	.643
Manisasi	4.93	1.336	.681	.713
3	4.90	1.210	.849	.623
4	4.95	1.217	.809	.643

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.55	2.351	1.533	4

```

RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan kerja	5.00	2.049	.153	1.000
2	5.07	1.239	.919	.709
3	5.07	1.239	.919	.709
4	5.07	1.239	.919	.709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6.74	2.442	1.563	4

REPORT OUTFILE='C:\Users\user\Documents\ss.por'.

Abbreviated Name Extended Name

jeniskel jeniskelamin
masakerj masakerja
pendidik pendidikan

NAME TRANSLATE OUTFILE='C:\Users\user\Documents\jj.xls'

TYPE=XLS

VERSION=8

MAP

REPLACE

FIELDNAMES

CELLS=VALUES.

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2 x3 x4.

```

Regression

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Variables Entered/Removed:

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x1, x3, x2	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.781	.73130

- a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.331	4	20.083	37.552	.000 ^a
	Residual	19.788	37	.535		
	Total	100.119	41			

- a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2
b. Dependent Variable: y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.568	.515		3.046	.004
	x1	-.082	.217	-.068	-.379	.707
	x2	.509	.221	.443	2.302	.027
	x3	.526	.161	.585	3.267	.002
	x4	-.013	.222	-.013	-.061	.952

- a. Dependent Variable: y

Regression

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.166	6.011
	x2	.144	6.924
	x3	.167	5.997
	x4	.113	8.856

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	x1	x2	x3	x4
1	1	4.920	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.050	9.968	.76	.02	.01	.02	.00
	3	.017	16.796	.02	.05	.29	.27	.02
	4	.009	23.146	.03	.78	.00	.30	.11
	5	.004	36.418	.20	.15	.69	.42	.87

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.8815	8.3049	6.7381	1.39975	42
Residual	-1.28484	2.60974	.00000	.69472	42
Std. Predicted Value	-1.326	1.119	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.757	3.569	.000	.950	42

a. Dependent Variable: y

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_2
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.69471614
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.188
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.221
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101

a. Test distribution is Normal.

Nonparametric Correlations

[DataSet1] F:\New folder (2)\DATA SPSS.sav

Correlations

			abs
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	-.146
		Sig. (2-tailed)	.357
		N	42
	x2	Correlation Coefficient	-.129
		Sig. (2-tailed)	.415
		N	42
	x3	Correlation Coefficient	-.191
		Sig. (2-tailed)	.225
		N	42
	x4	Correlation Coefficient	-.128
		Sig. (2-tailed)	.420
		N	42

KUISIONER

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pegawai Negeri Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang

Dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu atas kesediaannya mengisi angket berikut, atas kesediaannya disampaikan terima kasih.

Identitas Responden:

1. Umur :
2. Masa Kerja :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SD b. SLTP. c. SLTA d. Diploma
e. Perguruan Tinggi

Petunjuk Pengisian Skala

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang anda anggap paling sesuai dari setiap pertanyaan.
2. Keterangan:
SS: Sangat Setuju, S: Setuju, R: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju

Daftar Pertanyaan

Komponen Iklim Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mampu beradaptasi proses birokrasi organisasi					
2	Posisi yang sama tempati telah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					
3	Posisi yang sama tempati telah sesuai dengan tingkat kapasitas saya.					
4	Perkembangan pemakaian teknologi cukup maju di organisasi ini.					
5	Saya mampu menggunakan teknologi di organisasi ini dengan baik.					
6	Saya mampu memanfaatkan teknologi di organisasi ini dengan baik.					
7	Menurut saya, kebijakan-kebijakan organisasi ini sudah jelas.					
8	Kebijakan-kebijakan organisasi ini sesuai dengan harapan saya.					
9	Kebijakan-kebijakan organisasi ini sesuai dengan masa kerja saya.					
10	Menurut saya, manajemen sistem di organisasi sudah					

	jelas.						
11	Kebutuhan-kebutuhan ekonomi di pasar cukup terjangkau dengan pendapatan saya.						
12	Saya rasa situasi masyarakat sekitar tempat tinggal saya cukup harmonis.						
13	Situasi politik daerah sudah sesuai dengan harapan saya.						
14	Saya selalu mendapat dukungan dari keluarga						

Komponen Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Untuk mencapai hasil kerja yang baik saya berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Penghargaan dari atasan saya cukup baik dan dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
3	Dalam bekerja, saya selalu mematuhi perintah atasan saya.					
4	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dan menunjang minat bakat dan kemampuan yang saya miliki.					




KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
Jalan Gajayana 50 Malang

BUKTI KONSULTASI

Nama : Babur Rachman
NIM : 07610080
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang
Pembimbing : Dr. Ahmad Sani S. S.E., M.Si

No.	Tanggal	Perihal	Tanda Tangan Pembimbing	
1.	11 Juli 2012	Konsultasi Proposal	1.	
2.	15 Juli 2012	Revisi Proposal		2.
3.	18 Juli 2012	ACC Proposal	3.	
4.	21 Juli 2012	Seminar Proposal		4.
5.	26 Juli 2012	Revisi Proposal	5.	
6.	15 Maret 2013	Konsultasi BAB I, II, III		6.
7.	10 April 2013	Revisi BAB I, II, III	7.	
8.	20 Mei 2013	Konsultasi BAB IV, V		8.
9.	5 Juni 2013	Revisi BAB IV, V	9.	
10.	20 Juni	ACC semua Bab		10.

Malang, 30 Agustus 2013
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Dr. H. Misbahul Munir, L.c., M.Ei.
NIP 19750707200501 1 1 005