

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR NILAI KERJA
PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM
SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (SI)

Pada Jurusan Manajemen



Diajukan oleh :

AUMAD SYARIF HIDAYAT

NIM: 04996657

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2003

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

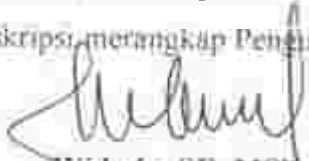
Yang bertandatangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR NILAI KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG" yang telah diajukan untuk diuji pada tanggal 1 April 2003 adalah hasil karya saya. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 1 April 2003

Yang membuat pernyataan

Ahmad Syarif Hidayat

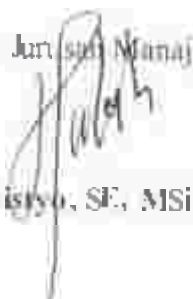
Saksi 1, sebagai pembimbing
skripsi merangkap Penguji I


Widodo, SE, MSi

Saksi 2, sebagai penguji II


Hendar, SE, MSi

Saksi 3, Ketua Jurusan Manajemen

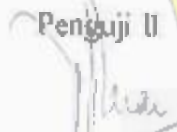

Heru Sulistyono, SE, MSi

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Tanggal : 1 April 2003

Yang terdiri dari

Penguji II

Hender, SE, MSi



Penguji I

Widodo, SE, MSi

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Heru Sulistyono, SE, MSi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"

(QS. Al-Baqoroh : 153)

"Barangsiapa yang memberi kemudahan kepada orang sedang kesulitan, maka Allah akan memudahkan kepadanya di dunia dan akhirat"

(I.R. Ibnu Mayah dari Abi Hurairah)



Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Bapak dan Ibuku tercinta
- Semua adik-adikku
- Sahabat-sahabatku

ABSTRAKSI

Salah satu kendala yang sering dihadapi lembaga dalam mencari sasarannya adalah menyangkut masalah karyawan. Banyak karyawan yang bekerja hanya sekedar memenuhi kewajibannya sesuai dengan imbalan yang diterima tanpa memiliki kepedulian terhadap perkembangan dan pertumbuhan lembaga. Adanya kecenderungan ini antara lain diduga karena pihak lembaga kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai kerja pada diri karyawan. Manusia mempunyai kehendak, kebutuhan, angan-angan, cita-cita dan dorongan-dorongan hidup lainnya. Selain itu, manusia juga mempunyai pikiran-pikiran dan pertimbangan yang menentukan sikap dan pikirannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah elemen terpenting dan merupakan aset bagi suatu lembaga. Mereka merupakan faktor penentu terhadap tumbuh dan berkembangnya suatu lembaga. Oleh karena itu dibutuhkan suatu upaya agar martabat manusiawinya merasa dihargai, sehingga dalam diri karyawan tercipta sikap hidup yang tidak sekedar mendapatkan imbalan atau gaji. Menjaga agar para karyawan merasa bahagia dan puas dilingkungan kerjanya merupakan hal yang penting diperhatikan demi kemajuan dan perkembangan lembaga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara aspirasi kerja, pengamatan kerja dan iklim organisasi terhadap nilai kerja para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Beberapa kajian teoritis menunjukkan adanya hubungan kearah adanya pengaruh tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah penelitian "explanatory" yang bersifat menghubungkan variabel-variabel penelitian yang ada dan menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

Penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dimana populasinya berjumlah 73 orang. Namun hanya 42 orang yang digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dimana di dalamnya berisi item-item pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel aspirasi kerja, pengalaman kerja, iklim organisasi dan nilai kerja. Semua item kuesioner diberi 5 jawaban alternatif. Sebagai analisis akhir digunakan model persamaan regresi linier berganda.

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa Aspirasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, dengan t hitung = 3,036 dan taraf signifikansi 0,004 ($p < 0,05$). Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, dengan nilai t hitung = 2,175 dan taraf signifikansi 0,036 ($p < 0,05$). Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, dengan nilai t hitung = 2,454 dan taraf signifikansi 0,019 ($p < 0,05$). Secara simultan Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, dengan nilai F hitung = 42,210 dan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil lain menunjukkan bahwa 75,1% Nilai Kerja karyawan dipengaruhi oleh Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan iklim Organisasi, dan selebihnya 24,9% Nilai Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalau'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dalam penyusunan Skripsi dengan judul : "Analisis Faktor-faktor Nilai Kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang".

Penulisan skripsi ini disusun sebagai tugas akademik dan digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas selesainya proposal ini tidak lepas dari bimbingan dan pantauan dari berbagai pihak. Dan pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Moch. Zulfia, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Widodo, SE, MSI selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyelesaian proposal
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis

4. Bapak dan Ibu serta kakak dan adikku yang telah memberikan bantuan moril maupun materiil
5. Semua sahabat dan teman-teman tersayang yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Juga semua pihak yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan dalam penyelesaian skripsi ini. Dan dengan terselesaikannya skripsi ini, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada mereka semua.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah penulis kerjakan dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan-kekurangannya. Kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan untuk kebaikan dikemudian hari. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 1 April 2003



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Tujuan Penelitian	5
1.4.2. Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Faktor-faktor Nilai Kerja	7
2.1.1. Pengertian Nilai Kerja	7
2.1.2. Pengertian Aspirasi Kerja	8

2.1.3. Pengertian Pengalaman Kerja	9
2.1.4. Pengertian Iklim Organisasi Lembaga	12
2.2. Kerangka Pemikiran	14
2.3. Hipotesis	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	16
3.2. Lokasi Penelitian	16
3.3. Populasi dan Sampel	16
3.4. Metode Pengumpulan Data	18
3.5. Definisi Operasional	19
3.6. Analisis Data	20
3.6.1 Analisis Kualitatif	21
3.6.2 Analisis Kuantitatif	21
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	24
4.1.1 Sejarah Singkat	24
4.1.2 Visi, Misi Dan Tujuan	26
4.1.3 Struktur organisasi	28
4.2. Identitas Responden	29
4.3. Analisis Kualitatif	31
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Aspirasi Kerja	31
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja	35
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap iklim organisasi	39

4.3.4 Tanggapa responden terhadap nilai kerja.....	42
4.4. Analisis Kuantitatif.....	45
4.4.1. Analisis Regresi Berganda.....	45
5.5. Pembahasan.....	53
BAB V. PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Pengaruh variabel aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi terhadap nilai kerja	15
3.1. Model diagram <i>t</i> test	22
3.2. Model diagram <i>F</i> test	23
4.1. Struktur organisasi Fakultas Ekonomi	28
4.2. Uji <i>t</i> variabel apstrasi kerja	48
4.3. Uji <i>t</i> variabel pengalaman kerja	49
4.4. Uji <i>t</i> variabel iklim organisasi	50
4.5. Uji <i>F</i>	52



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Tabel jumlah responden	17
4.1. Tabel jenis kelamin responden	29
4.2. Tabel usia responden	30
4.3. Tabel status perkawinan	30
4.4. Tabel pendidikan responden	31
4.5. Tabel tanggapan pengaruh semangat kerja terhadap pekerjaan	32
4.6. Tabel kesesuaian tingkat harapan dan kenyataan terhadap pekerjaan	32
4.7. Tanggapan responden terhadap usaha yang dilakukan organisasi	33
4.8. Tanggapan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan	34
4.9. Tanggapan responden terhadap tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas	34
4.10. Tanggapan kesesuaian tingkat pendidikan terhadap pekerjaan	35
4.11. Tanggapan pengaruh masa kerja terhadap pengalaman kerja	36
4.12. Tanggapan responden terhadap pelatihan tenaga kerja	37
4.13. Tanggapan responden terhadap keterampilan tenaga kerja	37
4.14. Tanggapan responden terhadap pengalaman kerja dengan karier	38
4.15. Tanggapan responden terhadap pemberian kesempatan yang sama terhadap semua karyawan	39
4.16. Tanggapan responden terhadap keadilan dalam kenaikan pangkat	40
4.17. Tanggapan responden terhadap hubungan dengan teman kerja	40

4.18. Tanggapan responden terhadap tekanan dari atasan	41
4.19. Tanggapan responden terhadap hubungan karyawan dengan atasan	42
4.20. Tanggapan responden mengenai sikap karyawan terhadap pekerjaan	43
4.21. Tanggapan responden mengenai sikap tenaga kerja terhadap atasan	43
4.22. Tanggapan responden terhadap pemberian penghargaan oleh organisasi	44
4.23. Tanggapan responden terhadap kesesuaian gaji dengan pendidikan	45
4.24. Tanggapan responden terhadap tingkat keterampilan tenaga kerja	45
4.25. Koefisien regresi, uji t	47



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap lembaga selalu menuntut agar para karyawannya bekerja tidak sekedar mencari nafkah demi menghidupi diri dan keluarganya. Akan tetapi lebih dari itu mereka diharapkan dapat bekerja secara optimal agar lembaga tersebut dapat tumbuh dan berkembang, atau paling tidak mampu bertahan menghadapi persaingan dari lembaga lain.

Salah satu kendala yang sering dihadapi lembaga dalam mencapai sasarannya adalah menyangkut masalah karyawan. Banyak karyawan yang bekerja hanya sekedar memenuhi kewajibannya sesuai dengan imbalan yang diterima tanpa memiliki kepedulian terhadap perkembangan dan pertumbuhan lembaga. Ada yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan mengarah pada malas kerja, dan lebih parah lagi kearah mogok kerja sebagai tindak lanjut dari protes mereka. Bahkan tak jarang karyawan yang cenderung meninggalkan lembaga dimana ia bekerja bilamana ada lembaga lain yang menawarkan sesuatu yang lebih baik. Adanya kecenderungan ini antara lain diduga karena pihak lembaga kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai kerja pada diri karyawan.

Dalam bekerja manusia tidak seperti mesin yang bekerja begitu saja tanpa perasaan, pikiran dan kehidupan sosial. Manusia memiliki rasa suka dan benci, gembira dan sedih, berani dan takut, dan sebagainya. Manusia mempunyai

kehendak, kebutuhan, angan-angan, cita-cita dan dorongan-dorongan hidup lainnya. Selain itu, manusia juga mempunyai pikiran-pikiran dan pertimbangan yang menentukan sikap dan pikirannya.

Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia dan merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar. Dengan bekerja seseorang akan memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidupnya serta bekerja dan mengabdikan. Jadi jelaslah bahwa motivasi bekerja seseorang tidak hanya berwujud ekonomis, akan tetapi juga berwujud penghargaan dan lingkungan, prestise, status sosial dan lain-lain, yang merupakan bentuk ganjaran sosial yang immaterial sifatnya. Imbalan yang diterima dalam bentuk uang misalnya, tidak selalu menjadi motif primer bagi orang yang bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri dan minat yang besar terhadap pekerjaan merupakan insentif kuat untuk mencintai suatu pekerjaan.

Menurut Elton Mayo (Suad Husnan 1989 : 20) yang mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hal-hal yang bersifat fisik (seperti pencahayaan ruangan) ataupun finansial (gaji yang lebih tinggi) tetapi juga faktor-faktor manusiawi (seperti perhatian dari pimpinan, kesesuaian dengan rekan sekerja dan sebagainya).

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah elemen terpenting dan merupakan aset bagi suatu lembaga. Mereka merupakan faktor penentu terhadap tumbuh dan berkembangnya suatu lembaga. Oleh karena itu dibutuhkan suatu upaya agar martabat manusiawinya merasa dihargai, sehingga dalam diri karyawan tercipta sikap hidup yang tidak sekedar mendapatkan imbalan atau gaji.

Mereka harus dianggap penting bagi lembaga. Sikap positif karyawan terhadap lembaga harus senantiasa dipupuk dan diarahkan sedemikian rupa agar mereka turut memiliki lembaga.

Memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi lembaga dan menyediakan suatu organisasi yang memberikan kepuasan bagi karyawannya bukanlah pekerjaan mudah. Perlu disadari bahwa organisasi lembaga bukan hanya sekumpulan manusia yang bersifat kuantitatif kolektif, tetapi juga merupakan suatu sistem yang dinamis. Lembaga yang ingin berhasil dalam mencapai sasarannya harus mampu menentukan karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan dan mampu menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai kerja para karyawannya. Dengan demikian para karyawan akan merasa puas dan gembira serta terdorong untuk bekerja secara optimal.

Menjaga agar para karyawan merasa bahagia dan puas dilingkungan kerjanya merupakan hal yang penting diperhatikan demi kemajuan dan perkembangan lembaga. Seringkali cara yang ditempuh pihak lembaga dengan memberikan imbalan yang cukup, baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti fasilitas kendaraan, tempat tinggal, bonus dan sebagainya. Namun, kenyataannya imbalan yang cukup tidak menjamin para karyawan bekerja dengan optimal. Sebab imbalan yang cukup tidak selalu menjadi faktor utama dalam mencari kebahagiaan dan kepuasan kerja.

Guna mewujudkan efektivitas kerja karyawan, pihak lembaga harus menjalankan usaha-usaha pembinaan dan pengembangan karyawannya. Perbaikan/peningkatan efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan selain dengan

cara memperbaiki pengetahuan dan ketrampilannya juga dengan cara menumbuhkan nilai kerja para karyawan. Menumbuhkan nilai kerja para karyawan sama pentingnya dengan perbaikan pengetahuan dan ketrampilan para karyawan, sebab nilai kerja dapat dipandang sebagai indikator keberhasilan atau ketidak berhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila nilai kerja para karyawan baik atau tinggi maka dapat mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Mengingat peran pentingnya aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga dalam mempengaruhi tinggi-rendahnya nilai kerja karyawan dalam lembaga/perusahaan, maka penulis sangat tertarik untuk memilih judul penelitian "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR NILAI KERJA PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga terhadap nilai kerja para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga terhadap nilai kerja para karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang secara bersama-sama ?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian ini maka dapat dibatasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Aspirasi kerja, berkaitan dengan keinginan dan hasrat yang kuat dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Pengalaman kerja, berkaitan dengan pendidikan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Iklim organisasi lembaga, berkaitan dengan kepribadian dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Nilai kerja, berkaitan dengan aspirasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan batasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh secara parsial antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga terhadap nilai kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh secara bersama-sama antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga

terhadap nilai kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijaksanaan pengelolaan ketenagakerjaan terutama dibidang peningkatan nilai kerja karyawannya
2. Bagi kepentingan akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan antara lain dibidang manajemen sumber daya manusia yang pernah dipelajari penulis dibangku kuliah dengan keadaan nyata dilembaga yang berkaitan dengan faktor-faktor aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga terhadap Nilai kerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Faktor-faktor Nilai Kerja

2.1.1. Pengertian Nilai Kerja

Nilai kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini merupakan bagian dari sistem nilai yang umum dalam kehidupan atau disebut nilai hidup serta mengkaitkannya dengan pengertian kerja secara umum. Dalam buku Municipal Personal Administration (Moekijat, 1997 : 136) dikatakan "Semangat (nilai kerja) adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut J.C. Denyer (Moekijat, 1997 : 137) semangat (nilai) adalah sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap majikan mereka, terhadap manajemen atau pekerjaan mereka.

Dari pendapat-pendapat tentang pengertian nilai sebagaimana diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, nilai kerja merupakan kualitas yang diinginkan dan memuaskan dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan situasi dan kehidupannya. Pemberian arti nilai kerja dapat dipahami melalui pemberian arti nilai dalam kaitannya dengan kehidupan kerja.

E.B. Hippo (1989 : 15) mengatakan bahwa angkatan kerja Amerika telah diilhami oleh seperangkat nilai yang pada umumnya diberi ciri dengan istilah "Etika Kerja". Bekerja dianggap mempunyai arti spiritual, ditunjang oleh norma-norma perilaku seperti ketepatan waktu, kejujuran, kerajinan, kehematan dan kesederhanaan. Suatu angkatan kerja dengan perangkat nilai-nilai ini akan sangat

cocok digunakan oleh perusahaan dalam usaha mereka untuk mengejar nilai-nilai produktivitas efisiensi dan efektivitas.

Moekijat (Manajemen Tenaga Kerja 1997 : 138) berpendapat bahwa semangat kerja adalah gabungan perasaan-perasaan, digabungkan dengan reaksi terhadap waktu kerjanya, penghasilannya, pengawasan, kebijaksanaan dan praktek-praktek kepegawaian dari majikan dan kondisi-kondisi kerja lainnya.

Unsur-unsur nilai kerja para karyawan lulusan kejuruan dan non kejuruan yang akan diungkap dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Nilai kerja intrinsik, meliputi kreativitas, prestasi, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan, kepemimpinan dan kebebasan
2. Nilai kerja ekstrinsik, meliputi imbalan ekonomi, harga diri, ketenteraman, penghargaan dan jalan hidup
3. Nilai kerja campuran, meliputi lingkungan, keakraban dan variasi kerja

2.1.2. Pengertian Aspirasi Kerja

Aspirasi kerja umumnya diartikan sebagai keinginan dan hasrat yang kuat disertai usaha yang sungguh-sungguh dengan harapan dapat mencapai sesuatu yang lebih baik dan lebih meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat David Nadler dan Edward Lawler (J.A.F. Stoner 11,148) yang mengemukakan tiga komponen model harapan. Salah satu komponen ialah harapan hasil prestasi. Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Harapan ini nantinya akan mempengaruhi keputusan mereka tentang cara tingkah laku.

Demikian pula pendapat Victor Vroom (Hani Handoko 1997 : 163) dengan teori nilai pengharapan Vroom yang mengatakan orang dimotivasi untuk bekerja bila mereka

1. Mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan ke balas jasa tertentu dan
2. Menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka

Adapun unsur-unsur aspirasi kerja yang akan ditekankan dalam hal ini yaitu

1. Cita-cita dan harapan karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya dan
2. Usaha-usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai cita-cita dan harapan-harapan

2.1.3. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pengalaman terhadap apa yang dialami seseorang. Sehingga apa yang dialami tersebut merupakan miliknya. Pengalaman merupakan pengetahuan yang berharga. Dengan pengalaman seseorang akan lebih mudah, lebih cepat dan lebih termotivasi dalam menghadapi sesuatu obyek atau masalah yang relevan dengan pengalaman sebelumnya.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, pengertian pengalaman kerja menurut Herold (1996 : 140) adalah

“Suatu kecakapan adalah suatu kemampuan yang diperoleh bergantung pada ketrampilan, yang merupakan dasar baginya”

Tapi hal tersebut juga bergantung pada pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja, melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar belajar, sehingga akhirnya ia akan memiliki kecakapan teknis, serta ketrampilan dalam menghadapi pekerjaannya.

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah berpengalaman dari pada yang yang tidak berpengalaman sedikitpun, karena mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan nanti, oleh karena itu pengalaman kerja termasuk salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan.

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja

1. Keramahan tamahan dalam menghadapi pimpinan

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan

2. Kelengkapan pengalaman kerja

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelencaran didalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan

3. Masa kerja

Lamanya masa kerja bukan merupakan jaminan mutlak terhadap pengalaman kerja yang dimiliki karena pengalaman kerja juga dinilai berdasarkan mampu atau tidaknya seseorang karyawan dalam menguasai/ahli dibidang yang digeluti

4. Tingkat pendidikan

Kemampuan karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki

B. Tujuan pengalaman kerja

Ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja adapun pengalaman kerja adalah sebagai berikut

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang Selain itu semakin banyak rekan kerja yang bersifat positif akan menambah pengetahuan dan wawasan terhadap berbagai macam pekerjaan sehingga akan memberikan keuntungan semaksimal mungkin bagi karyawan maupun lembaga Dengan demikian tujuan yang diharapkan lembaga akan tercapai
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja, tujuan mencegah mengurangi persaingan dengan rekan kerja dapat dilakukan melalui kebijaksanaan didalam bekerja

2.1.4. Pengertian Iklim Organisasi Lembaga

Iklim organisasi lembaga merupakan bagian dan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hani Handoko tentang prinsip-prinsip dasar perilaku organisasi yang berbunyi

- 1) Unsur manusia adalah faktor kunci menuju sukses atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi
- 2) Organisasi harus menyediakan iklim yang mendatangkan kesempatan bagi karyawan untuk memuaskan seluruh kebutuhan mereka (Manajemen 1997: 54)

Demikian juga pendapat John Suprihanto (Pembinaan Kinerja dan Pengembangan Karyawan 1996: 56) yang menyatakan Berdasarkan teori Y, karena pekerjaan merupakan sumber kepuasan, maka manusia mau dan suka bekerja. Menurut pandangan ini apabila ada orang karyawan yang kurang menyukai kerja, ambisinya rendah, bukan karena dasarnya memang demikian, tetapi disebabkan oleh lingkungan kerja atau pengalamannya. Dalam hal ini manajer pimpinan bukan mengawasi bawahan tetapi membantu atau membimbing untuk sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Alex S. Ntse-mto (1988: 149) yang dimaksud lingkungan kerja adalah

"Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan"

Jadi yang dimaksud lingkungan kerja iklim organisasi adalah meliputi fakta yang ada disekeliling dimana seseorang itu melakukan pekerjaan Agus Ahyan (1983,205) membagi lingkungan kerja menjadi tugas kelompok utama yaitu

1. Direncanakan sebagai fasilitas untuk pelayanan karyawan, fasilitas-fasilitas ini

ada beberapa macam antara lain

a. Pelayanan makanan

b. Pelayanan kesehatan

c. Pengadaan tempat ibadah

d. Kamar mandi

e. Tempat olahraga

2. Kondisi kerja

Dalam kondisi kerja ini meliputi

a. Penerangan ruang kerja

b. Pengaturan suhu udara

c. Pengaturan warna

d. Pemilihan warna

e. Keamanan karyawan

3. Masalah hubungan karyawan yang lain atau lazim di Human relation

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi praktik pengambilan keputusan, arus komunikasi, kondisi motivasi, keunggulan sumber daya manusia dan kesiapan teknologi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi praktik pengambilan keputusan, arus komunikasi, kondisi motivasi, keunggulan sumber daya manusia dan kesiapan teknologi.

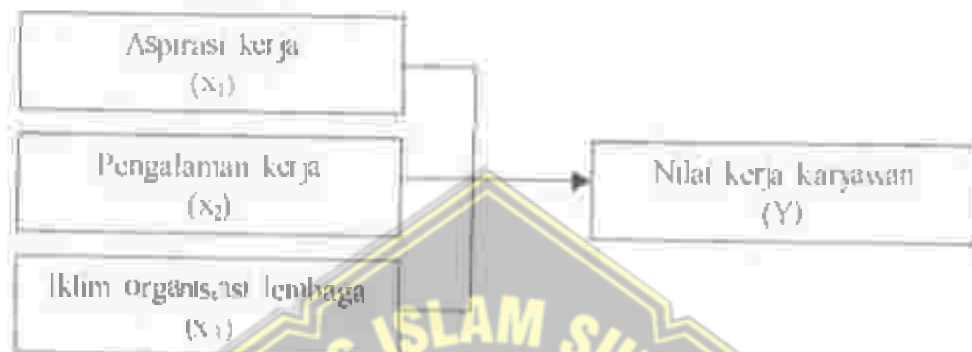
2.2. Kerangka pemikiran

Kebijakan peningkatan nilai kerja karyawan yang diterapkan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang terutama ditujukan untuk meningkatkan kualitas karyawan guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi lembaga.

Dalam usaha meningkatkan nilai kerja terutama diperlukan dukungan aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga pada karyawan yang sesuai, sehingga memperoleh sumber daya manusia yang ada dapat diarahkan guna pencapaian tujuan lembaga di bidang peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan. Atas dasar uraian tersebut menggambarkan bahwa aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga pada karyawan merupakan faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi terciptanya nilai kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sebagaimana terlihat pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Pengaruh Variabel Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Nilai Kerja



Sumber: Richard M. Streebs (1984: 46)

2.3. Hipotesis

Hipotesis pada hakikatnya merupakan kesimpulan sementara yang masih harus dibuktikan dan diujikan kebenarannya. Menurut Sumadi Surya Brata (1992:96) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih diuji secara empiris.

Hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara persial yang signifikan antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga dengan nilai kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Ada pengaruh secara serentak yang signifikan antara aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi lembaga dengan nilai kerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah penelitian "*explanatory*" atau eksplanasi penelitian, sehingga sifatnya menghubungkan variabel-variabel penelitian yang ada dan menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah dirumuskan (Mohamad Nasir, 1988:63)

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan mendapatkan atau memperoleh suatu data yang berasal dari jawaban responden yang ditunjuk sebagai sampel penelitian. Lokasi yang dimaksud merupakan domisili dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang di jalan kaligawe 4 km Semarang

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari keseluruhan obyek. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Sedangkan sampel adalah sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Sutrisno Hadi, 1997:221) sampel yang sedikit harus mempunyai

sifat yang sama dengan populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan.

Tabel 3.1.Jumlah Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Sampel
1.	SMU	16	9
2.	S1	14	8
3.	S2	43	25
	Jumlah	73	42

Jumlah sampel diperhitungkan dengan menggunakan rumus (Drs.Jalaludin Rahmad,1993:83) Sebagai berikut:

$$n' = \frac{N}{N \times d^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Populasi

n' = Sampel

d = 0,1

$$n' = \frac{73}{73 \times 0,1^2 + 1}$$

$$= 42,19$$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh sampel yaitu: 42 orang responden. Dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara stratified random sampling pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah materi informasi yang diperoleh peneliti secara langsung ditempat penelitian dan diperoleh dengan jalan:

a. Interview

Interview yaitu suatu proses tanya jawab yang dilakukan secara langsung dengan karyawan dan pihak perusahaan.

b. Pemberian Quesioner

Pemberian questioner yaitu suatu proses pemberian data pertanyaan tentang pokok-pokok masalah yang dibahas

2. Data sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber yang lain. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku ilmiah, majalah dan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti sebagai landasan atau dukungan teori.

3.5. Definisi Operasional

a. Aspirasi Kerja

Aspirasi kerja merupakan keinginan dan hasrat yang kuat disertai usaha yang sungguh-sungguh dengan harapan dapat mencapai sesuatu yang lebih baik dan lebih meningkat, (I Lani Handoko, 1997:163)

Indikatornya:

1. Semangat kerja
2. Tingkat harapan dan kenyataan
3. Usaha yang dilakukan
4. Loyalitas kerja
5. Tingkat penyelesaian tugas

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan rangkuman pengalaman terhadap apa yang dialami seseorang, (Herold, 1996:140)

Indikatornya:

1. Kesesuaian pendidikan terhadap pekerjaan
2. Masa kerja
3. Pelatihan kerja
4. Ketrampilan tenaga kerja
5. Pengaruh pengalaman terhadap karier

c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah bagian dari lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang. (Hani Handoko 1997:56)

Indikatornya :

1. Pemberian kesempatan yang sama terhadap semua karyawan
2. Keadilandalan kenaikan pangkat
3. Hubungan dengan teman kerja
4. Ada tidaknya tekanan dari atasan
5. Hubungan karyawan dengan atasan

d. Nilai Kerja

Nilai Kerja merupakan kualitas yang diinginkan dan memuaskan dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan situasi dan kehidupannya. (Moekijat,1997:138)

1. Sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan
2. Sikap tenaga kerja terhadap atasan
3. Pemberian penghargaan dari organisasi
4. Kesesuaian gaji dengan pendidikan
5. Keterampilan terhadap pekerjaan

3.6. Analisis Data

3.6.1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif berisi diskripsi data hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan hasil pengukuran nilai kerja, aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi.

3.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif berisi analisis dari data-data hasil penelitian dengan pengujian secara statistik yang dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketiga variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan antara variabel independent dalam penelitian ini, yaitu :

Aspirasi kerja (x_1), pengalaman kerja (x_2) dan iklim organisasi lembaga (x_3) secara simultan (secara bersama-sama) terhadap variabel nilai kerja karyawan (Y) sebagai variabel tergantung (dependent variable).

Untuk regresi berganda persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3$$

Keterangan :

Y = nilai kerja karyawan

a_0 = konstanta

x_1 = aspirasi kerja

x_2 = pengalaman kerja

x_3 = iklim organisasi lembaga

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang diukur itu signifikan atau tidak.

1) Uji t (test)

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan uji t dengan rumus

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Dimana :

t = Statistik hitung

β = Mean

b = Koefisien regresi

S_b = Standar deviasi



Gambar 3.1. Model Diagram t test

2) Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel secara keesluruhan terhadap variabel terikat menggunakan uji F dengan rumus:

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Taraf kepercayaan (α) = 0,05

2. Derajat kebebasan = $(n-2)$

3. Apabila

$F_{test} > F_{tabel}$, H_0 ditolak

$F_{test} < F_{tabel}$, H_0 diterima



Gambar 3.2 Model Diagram F test

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat

Universitas Islam Sultan Agung disingkat "UNISSULA" adalah suatu lembaga pendidikan tinggi di Semarang yang didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf "Sultan Agung" disingkat YBW-SA. Universitas ini resmi didirikan pada tanggal 20 Mei 1962, bertepatan dengan hari kebangkitan Nasional.

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (FE Unissula) didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBW-SA) dengan akte notaris No 40 tanggal 14 Juni 1962. Pada awalnya berdirinya Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung memiliki Jurusan Ekonomi Perusahaan.

Dalam perkembangannya Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung mengalami beberapa kali pindah tempat, hal ini karena pertimbangan fasilitas yang lebih representatif. Pada tahun 1967 kantor Fakultas Ekonomi berada di Jl. Altmad Yani, kemudian pada tahun 1971 pindah di Jl. Seroja, tahun 1972 pindah di Jl. Piere Tendean dan akhirnya pindah di Jl. Kaligawe Raya sejak tahun 1977 sampai sekarang.

Jurusan Ekonomi Perusahaan naik status dari terdaftar ke Diakui untuk Sarjana Muda tahun 1965. Sedangkan untuk sarjana SI pada tahun 1983. Pada tahun 1994 Jurusan Manajemen mendapat status Disamakan

dengan SK Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No: 197/DIKTI/Kep/1994.

Pada tahun 1998 Jurusan Manajemen mendapat status Terakreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan SK No:001/ BAN-PT/AK-I/VIII/1998, tertanggal 11 Agustus 1998 dengan peringkat C. Kemudian pada tahun 2000 kembali memperoleh status Terakreditasi dengan peringkat A berdasar SK No:019/BAN-PT/AK-V/VIII/2000.

Pada tahun 1990 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung membuka Jurusan Akuntansi dengan SK Menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No:0382/0/1990. Kemudian pada bulan Agustus 1998, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung mendapat status Diakui berdasar SK Dirjen No:272/DIKTI/Kep/1998, pada tahun 2000 Jurusan Akuntansi mendapat status Terakreditasi dengan nilai A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan SK No:006/BAN-PT/AK-IV/V 2000.

Mengingat kebutuhan masyarakat akan pentingnya perpajakan, maka Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung pada bulan Juli 1998 bekerja sama dengan Kanwil pajak membuka Program DI Perpajakan dan Brevet A&B. Pada tahun akademik 2000/2001 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung mulai menerima mahasiswa baru program

D3 untuk Jurusan Manajemen dan Akuntansi. Pendirian kedua program studi tersebut berdasarkan SK No.294/DIKTI/Kep/2000.

4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi

A. Visi

Sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam terkemuka dalam pengembangan Ilmu Ekonomi yang menekankan ekonomi kerakyatan dan pembinaan kecendekiawanan, kepakaran dan perkaderan pemimpin umat dan dakwah untuk mencapai *rahmatan lil alamin*.

B. Misi

1. Merekonstruksi ilmu ekonomi sesuai dengan ajaran Islam dan mengembangkan ajaran Islam dan mengembangkan ekonomi Islam untuk kepentingan umat terutama dhuafa' (ekonomi kerakyatan)
2. Mendidik dan mengembangkan sumber daya manusia pada semua strata pendidikan tinggi ilmu ekonomi dengan mengutamakan kepribadian Islam, cendekiawanan, kepakaran dengan standar tertinggi dan menjadi kader kepemimpinan umat dan dakwah
3. Mengembangkan gagasan, kegiatan dan kelembagaan sesuai dengan pengembangan dan rekonstruksi ilmu ekonomi Islam untuk kepentingan umat/masyarakat menuju *rahmatan lil alamin*.

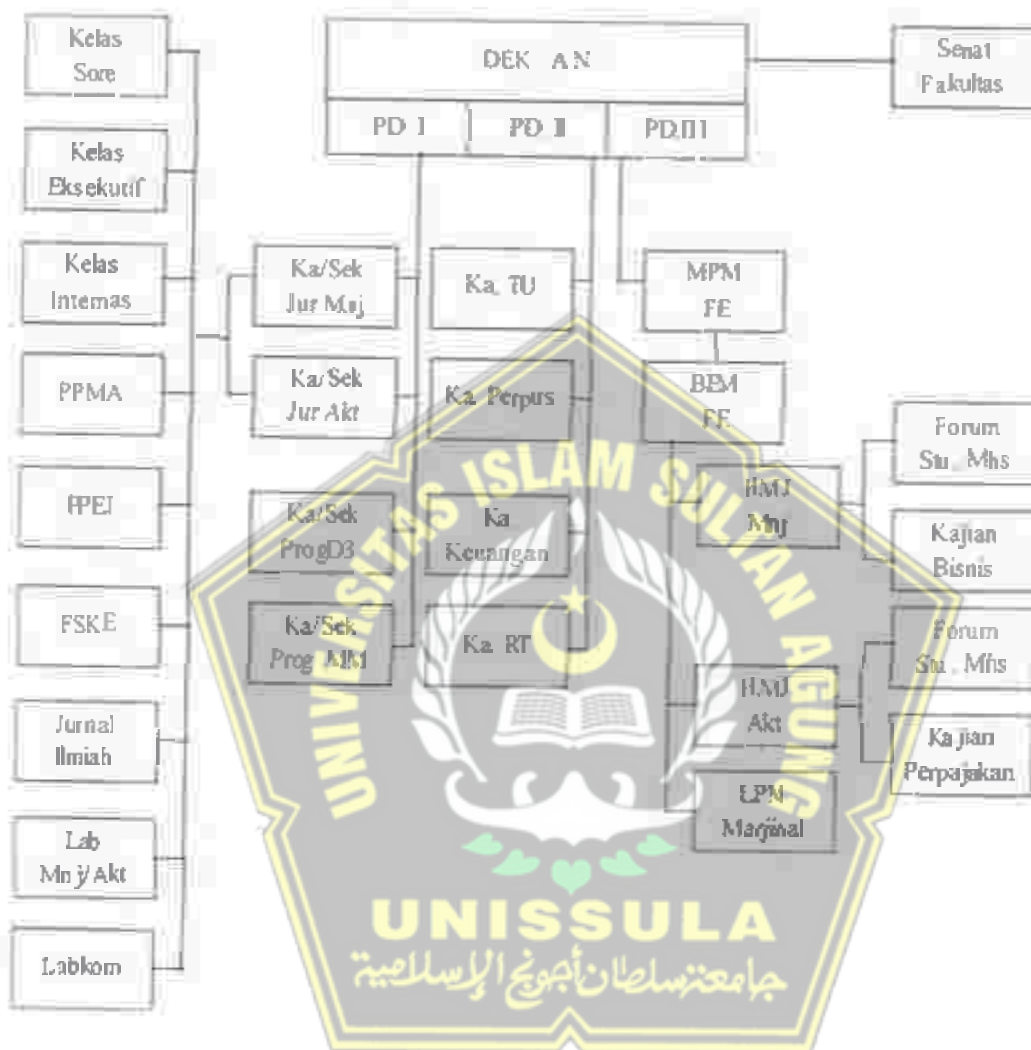
C. Tujuan

1. Melakukan rekonstruksi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang ekonomi atas dasar Islam, serta terus menerus

dan berkelanjutan untuk kepentingan kemajuan dan kesejahteraan umat manusia terutama ekonomi kerakyatan

2. Menghasilkan cendekiawan, pakar dan pendidik muslim dibidang ekonomi yang tangguh pada era kompetisi global, berakhlak mulia, menguasai nilai-nilai dasar Islam, serta siap melakukan tugas-tugas kepemimpinan umat dari dakwah
3. Menjadi 'research faculty' yang tangguh dibidang ekonomi Islam
4. Secara berkelanjutan mewujudkan lulusan pada strata pendidikan tinggi yang memiliki akhlak mulia, berkualitas dalam menguasai iptek dibidang ekonomi, memiliki jiwa kewirausahaan, menguasai nilai-nilai dasar Islam dan Islam untuk disiplin ilmu ekonomi, mendapatkan kualifikasi regional (ASEAN) serta siap melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan umat dan dakwah
5. Memiliki staf administrasi yang berakhlak mulia, ramah cakap dibidang tugasnya serta memiliki wawasan pendidikan tinggi
6. Menjadi pusat pemberdayaan dan pelayanan masyarakat dalam bidang usaha kecil dan menengah
7. Menjadi bagian integral yang terkait secara fungsional dalam memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat untuk mensukseskan pembangunan nasional dan merintis masa depan yang lebih baik, khususnya bagi kesejahteraan ekonomi, melalui kerjasama erat dengan umat Islam, pemerintah, dunia usaha, para alumnus dan masyarakat luas

4.1.3. Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi

4.2. Identitas Responden

Gambaran mengenai identitas responden akan memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden, selanjutnya gambaran ini akan memberikan karakteristik karyawan pada Fakultas Ekonomi Unissula Semarang. Data identitas responden yang akan digambarkan meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Tabel-tabel berikut ini akan menunjukkan proporsi responden berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut diatas.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	24	57,14%
Wanita	18	42,86
Total	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki persentase jenis kelamin yang dapat dikatakan hampir seimbang, namun responden berjenis kelamin laki-laki memiliki jumlah yang sedikit lebih banyak dibanding responden laki-laki. Responden laki-laki sebanyak 24 orang (57,14%) dan responden wanita sebanyak 18 orang (42,86).

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Prosentase
≤ 25 th	2	4,8%
26 – 35 th	16	38,1%
36 – 45 th	17	40,5%
46 – 55 th	5	11,9%
> 55 th	2	4,8%
Total	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak berumur antara 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 17 (40,5%), usia responden 26 – 35 tahun sebanyak 16 orang (38,1%), usia 46 – 55 tahun sebanyak 5 orang (11,9%) dan usia kurang dari 25 tahun dan lebih dari 55 tahun masing-masing 2 orang (4,8%). Golongan usia produktif masih menduduki pada peringkat yang tinggi.

Tabel 4.3
Status Perkawinan

Tempat Tinggal	Jumlah Responden	Prosentase
Kawin	38	90,5%
Belum kawin	4	9,5%
Total	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sudah kawin (90,5%) dan hanya sebagian kecil saja yang belum kawin (9,5%).

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
SMU	9	21,4%
S1	8	19,1%
S2	25	59,5%
Lainnya	-	-
Total	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk pendidikan responden yang terbanyak adalah S2 yaitu sebanyak 25 (59,4%), diikuti oleh responden dengan pendidikan S1 sebanyak 8 orang (19,1%), dan selebihnya 9 responden (21,4%) tamat SMA.

4.3. Analisis Kualitatif

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Aspirasi Kerja

Aspirasi kerja merupakan keinginan dan hasrat yang kuat disertai usaha yang sungguh-sungguh dengan harapan dapat mencapai sesuatu yang lebih baik dan lebih meningkat. Dalam penelitian ini konsep variabel Aspirasi Kerja diukur dari 5 indikator. Selanjutnya hasil dari jawaban responden terhadap kelima indikator beserta penjelasannya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Tanggapan Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat mempengaruhi	3	7,1
2	Mempengaruhi	22	52,4
3	Cukup mempengaruhi	16	38,1
4	Kurang mempengaruhi	1	2,4
5	Tidak mempengaruhi	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.5 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah semangat kerja berpengaruh sekali terhadap aspirasi kerja anda”, 3 responden atau 7,1% memberikan jawaban sangat mempengaruhi, 22 responden (52,4%) memberikan jawaban mempengaruhi, 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup mempengaruhi dan sisanya 1 responden (2,4) memberikan jawaban kurang mempengaruhi. Jawaban ternyata adalah pada kondisi mempengaruhi. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap aspirasi kerja karyawan.

Tabel 4.6 Tanggapan Kesesuaian Tingkat Harapan dan Kenyataan Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	2	4,8
2	Sesuai	19	45,2
3	Cukup sesuai	17	40,5
4	Kurang sesuai	4	9,5
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.6 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah aspirasi kerja sesuai dengan tingkat harapan dan kenyataan yang ada”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat sesuai, 19 responden (45,2%) memberikan jawaban sesuai, 17 responden (40,5%) memberikan jawaban cukup sesuai dan sisanya 4 responden (9,5) memberikan jawaban kurang sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa tingkat harapan dan kenyataan yang diberikan organisasi memang sudah sesuai dengan apa yang diinginkan tenaga kerja.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Usaha yang dilakukan Organisasi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	4	9,5
2	Baik	18	42,9
3	Cukup baik	16	38,1
4	Kurang baik	4	9,5
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.7 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimana usaha yang dilakukan organisasi dalam mencapai aspirasi kerja”, 4 responden atau 9,5% memberikan jawaban sangat baik, 18 responden (42,9%) memberikan jawaban baik, 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup baik dan sisanya 4 responden (9,5) memberikan jawaban kurang baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan organisasi merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk memberikan aspirasi kerja karyawan.

Tabel 4.8 Tanggapan Lolayitas Kerja Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	2	4,8
2	Baik	21	50,0
3	Cukup baik	16	38,1
4	Kurang baik	3	7,1
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.8 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimana loyalitas anda dalam bekerja”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat baik, 21 responden (50%) memberikan jawaban baik, 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup baik dan sisanya 3 responden (7,1) memberikan jawaban kurang baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan tergolong dalam kondisi yang baik yang memungkinkan untuk memberikan satu kesempatan untuk menumbuhkan aspirasi kerja karyawan.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Tenaga Kerja dalam menyelesaikan Tugas

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	1	2,4
2	Baik	23	54,8
3	Cukup baik	16	38,1
4	Kurang baik	2	4,8
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.9 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimana menurut Anda tenaga kerja yang ada dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat baik, 23 responden (54,8%) memberikan jawaban baik, 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup baik dan sisanya 2 responden (4,8%) memberikan jawaban kurang baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi akan memberikan pengaruh terhadap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan rangkuman pengalaman terhadap apa yang dialami seseorang. Dalam penelitian ini konsep variabel Pengalaman Kerja diukur dari 5 indikator. Selanjutnya hasil dari jawaban responden terhadap kelima indikator tersebut beserta penjelasannya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Tanggapan Tingkat Pendidikan Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	3	7,1
2	Sesuai	22	52,4
3	Cukup sesuai	17	40,5
4	Kurang sesuai	-	-
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.10 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah jenis pendidikan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang ada”, 3 responden atau 7,1% memberikan jawaban sangat sesuai, 22 responden (52,4%) memberikan jawaban sesuai, dan 17 responden (40,5%) memberikan jawaban cukup sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memang sudah sesuai dengan pekerjaan yang tenaga kerja.

Tabel 4.11 Tanggapan Pengaruh Masa Kerja Terhadap Pengalaman

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat mempengaruhi	1	2,4
2	Mempengaruhi	23	54,8
3	Cukup mempengaruhi	16	38,1
4	Kurang mempengaruhi	2	4,8
5	Tidak mempengaruhi	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.11 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah lamanya kerja mempengaruhi terhadap tingkat pengalaman kerja”, 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban sangat mempengaruhi, 23 responden (54,8%) memberikan jawaban mempengaruhi, 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup mempengaruhi dan sisanya 2 responden (4,8%) memberikan jawaban kurang mempengaruhi. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi mempengaruhi. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa lamanya kerja karyawan memang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Tenaga Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat memerlukan	2	4,8
2	Memerlukan	24	57,1
3	Cukup memerlukan	15	35,7
4	Kurang memerlukan	1	2,4
5	Tidak memerlukan	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.12 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah pengalaman kerja memerlukan pelatihan kerja”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat memerlukan, 24 responden (57,1%) memberikan jawaban memerlukan, 15 responden (35,7%) memberikan jawaban cukup memerlukan dan sisanya 1 responden (2,4%) memberikan jawaban kurang memerlukan. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi memerlukan. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja akan mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Ketrampilan Tenaga Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	2	4,8
2	Sesuai	23	54,8
3	Cukup sesuai	15	35,7
4	Kurang sesuai	2	4,8
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.13 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah ketrampilan tenaga kerja sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat sesuai, 24 responden (57,1%) memberikan jawaban sesuai, 15 responden (35,7%) memberikan jawaban cukup sesuai dan sisanya 1 responden (2,4%) memberikan jawaban kurang sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa ketrampilan tenaga kerja dianggap oleh sebagian besar responden sudah sesuai dalam memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja dengan Karir

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat berpengaruh	2	4,8
2	Berpengaruh	27	64,3
3	Cukup berpengaruh	13	31,0
4	Kurang berpengaruh	-	-
5	Tidak berpengaruh	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.14 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah pengalaman kerja anda berpengaruh dengan karir anda”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat berpengaruh, 27 responden (64,3%) memberikan jawaban berpengaruh, dan 13 responden (31,0%) memberikan jawaban cukup berpengaruh. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi berpengaruh. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan

bahwa pengalaman kerja menurut tanggapan sebagian besar responden akan memberikan pengaruh terhadap karir mereka.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi

Iklim organisasi bagian dari lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang. Dalam penelitian ini konsep variabel Iklim Organisasi diukur dari 5 indikator. Selanjutnya hasil dari jawaban responden terhadap kelima indikator tersebut beserta penjelasannya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kesempatan yang sama Terhadap Semua Karyawan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat memberikan	1	2,4
2	Memberikan	22	52,4
3	Cukup memberikan	18	42,9
4	Kurang memberikan	1	• 2,4
5	Tidak memberikan	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.15 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk maju”, 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban sangat memberikan, 22 responden (52,4%) memberikan jawaban memberikan, dan 18 responden (42,9%) memberikan jawaban cukup memberikan dan selebihnya 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban kurang memberikan. Jawaban

terbanyak adalah pada kondisi memberikan. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawannya untuk maju.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Keadilan dalam Kenaikan Pangkat

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	3	7,1
2	Setuju	19	45,2
3	Cukup setuju	17	40,5
4	Kurang setuju	3	7,1
5	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.16 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Perusahaan selama ini memberikan kenaikan pangkat secara obyektif”, 3 responden atau 7,1% memberikan jawaban sangat setuju, 19 responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 17 responden (40,5%) memberikan jawaban cukup setuju dan sisanya 3 responden (7,1%) memberikan jawaban kurang setuju. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi setuju. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kenaikan pangkat kepada karyawannya dengan obyektif.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan dengan Teman Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	1	2,4
2	Baik	18	42,9
3	Cukup baik	20	47,6
4	Kurang baik	3	7,1
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.17 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimanakah hubungan anda dengan teman kerja anda”, 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban sangat baik, 18 responden (42,9%) memberikan jawaban baik, 20 responden (47,6%) memberikan jawaban cukup baik dan sisanya 3 responden (7,1%) memberikan jawaban kurang baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dengan rekan kerja di perusahaan dapat dinyatakan baik.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Tekanan dari Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat tidak menekan	-	-
2	Tidak Menekan	25	59,5
3	Cukup Menekan	15	35,7
4	Menekan	2	4,8
5	Sangat Menekan	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.18 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah atasan anda menekan anda dalam bekerja”, 15 responden atau 59,5% memberikan jawaban tidak menekan, 15 responden (35,7%) memberikan jawaban cukup menekan, dan 2 responden (4,8%) memberikan jawaban menekan. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi tidak menekan. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa atasan tidak menekan karyawannya dalam bekerja.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan karyawan dengan Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	2	4,8
2	Baik	20	47,6
3	Cukup baik	19	31,0
4	Kurang baik	1	4,8
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.19 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimanakah hubungan karyawan dengan atasan”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat baik, 20 responden (47,6%) memberikan jawaban baik, dan 19 responden (45,2%) memberikan jawaban cukup baik dan selebihnya 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban tidak baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja karyawan dengan atasan adalah baik yang memungkinkan terlaksananya pekerjaan dengan baik pula.

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Nilai Kerja

Nilai Kerja merupakan kualitas yang diinginkan dan memuaskan dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan situasi dan kehidupannya. Dalam penelitian ini konsep variabel Nilai Kerja diukur dari 5 indikator. Selanjutnya hasil dari jawaban responden terhadap kelima indikator tersebut beserta penjelasannya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	1	2,4
2	Sesuai	26	61,9
3	Cukup sesuai	13	31,0
4	Kurang sesuai	2	4,8
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.20 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimana sikap Anda terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi selama ini”, 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban sangat sesuai, 26 responden (61,0%) memberikan jawaban sesuai, 13 responden atau (31,0%) memberikan jawaban cukup sesuai dan selebihnya 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban kurang sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan sesuai dengan sumbangsih karyawan terhadap perusahaannya.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tenaga Kerja Terhadap Atasan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat baik	3	7,1
2	Baik	19	45,2
3	Cukup baik	18	42,9
4	Kurang baik	2	4,8
5	Tidak baik	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.21 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Bagaimana menurut Anda sikap tenaga kerja terhadap atasan dalam melakukan hubungan kerja”, 3 responden atau 7,1% memberikan jawaban sangat baik, 19 responden (45,2%) memberikan jawaban baik, 18 responden (42,9%) memberikan jawaban cukup baik dan sisanya 2 responden (4,8%) memberikan jawaban kurang baik. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi baik. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa sikap tenaga kerja terhadap atasannya sudah baik sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis di dalam organisasi.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Penghargaan oleh Organisasi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	2	4,8
2	Setuju	20	47,6
3	Cukup setuju	19	45,2
4	Kurang setuju	1	2,4
5	Tidak setuju	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.22 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Organisasi menghargai usaha yang anda lakukan bagi organisasi”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat setuju, 20 responden (47,6%) memberikan jawaban setuju, 19 responden (45,2%) memberikan jawaban cukup setuju dan sisanya 1 responden (2,4%) memberikan jawaban kurang setuju. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi setuju. Dari kondisi jawaban responden

tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sangat menghargai apa yang dilakukan karyawannya.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian gaji dengan Pendidikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	1	2,4
2	Sesuai	22	52,4
3	Cukup sesuai	18	42,9
4	Kurang sesuai	1	2,4
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.23 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai tingkat pendidikan”, 1 responden atau 2,4% memberikan jawaban sangat sesuai, 22 responden (52,4%) memberikan jawaban sesuai, 18 responden atau 42,9% menyatakan cukup sesuai dan selebihnya hanya 1 responden atau 2,4% yang memberikan jawaban kurang sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawannya.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Ketrampilan Tenaga Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase
1	Sangat sesuai	2	4,8
2	Sesuai	24	57,1
3	Cukup sesuai	16	38,1
4	Kurang sesuai	-	-
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	42	100

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tanggapan responden pada tabel 4.24 yang merupakan tanggapan atas pertanyaan “Apakah pekerjaan yang Anda kerjakan selama ini sudah sesuai dengan tingkat ketrampilan yang Anda miliki”, 2 responden atau 4,8% memberikan jawaban sangat sesuai, 24 responden (57,1%) memberikan jawaban sesuai, dan 16 responden (38,1%) memberikan jawaban cukup sesuai. Jawaban terbanyak adalah pada kondisi sesuai. Dari kondisi jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan responden saat ini memang sudah sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah menganalisis data yang diperoleh dari jawaban kuesioner untuk menentukan ada tidaknya pengaruh beberapa variabel sebagaimana dihipotesiskan sebelumnya. Dalam hal ini analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Aspirasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Iklim Organisasi (X_3) secara parsial maupun secara simultan terhadap Nilai Kerja (Y).

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 10.0. Hasil yang diperoleh dari penghitungan dengan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.25
Koefisien regresi, uji t

Variabel	B	T	Sig. t	Keputusan
Konstanta	2,042			
Aspirasi Kerja	0,352	3,036	0,004	Menerima Ha
Pengalaman Kerja	0,269	2,175	0,036	Menerima Ha
Iklim Organisasi	0,272	2,454	0,019	Menerima Ha
R ²	0,769			
Adjusted R ²	0,751			
F	42,210			
Sig. F	0,000			

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil tersebut, bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,042 + 0,352 X_1 + 0,269 X_2 + 0,272 X_3$$

A. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

1. Pengujian Variabel Aspirasi Kerja

Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Aspirasi Kerja terhadap Nilai Kerja

$H_a : b_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Aspirasi Kerja terhadap Nilai Kerja

Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_1 (Aspirasi Kerja) diperoleh nilai t hitung = 3,036 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai t tabel dengan

$df = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ diperoleh sebesar 2,024. Maka t hitung (3,036) > t tabel (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .

Hasil nilai signifikansi pengujian variabel Aspirasi Kerja diperoleh sebesar 0,004. Nilai tersebut berada di bawah 0,05. Jadi dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis yang menunjukkan bahwa Aspirasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja. Dengan nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Aspirasi Kerja memberikan kontribusi positif terhadap Nilai Kerja. Dengan kata lain jika terjadi peningkatan Aspirasi Kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan Nilai Kerja karyawan.

Grafik pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2. Uji t Variabel Aspirasi Kerja

2. Pengujian Variabel Pengalaman Kerja

Hipotesis :

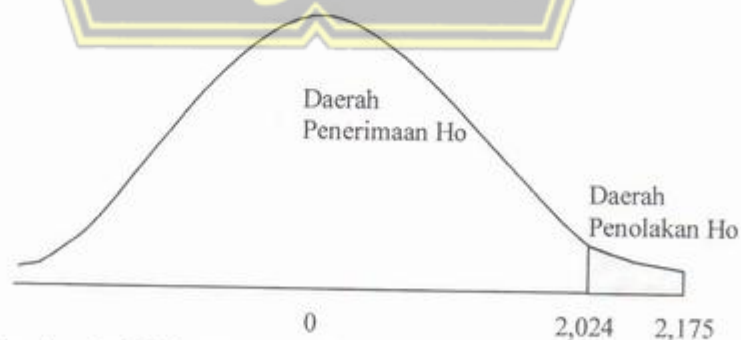
$H_0 : b_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Nilai Kerja

$H_a : b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Nilai Kerja

Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_2 (Pengalaman Kerja) diperoleh nilai t hitung = 2,175 dengan tingkat signifikansi 0,036. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ diperoleh sebesar 2,024. Maka t hitung (2,175) > t tabel (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .

Hasil nilai signifikansi pengujian variabel Pengalaman Kerja diperoleh sebesar 0,036. Nilai tersebut berada di bawah 0,05. Jadi dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja. Dengan nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memberikan kontribusi positif terhadap Nilai Kerja. Dengan kata lain jika terjadi peningkatan Pengalaman Kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan Nilai Kerja karyawan.

Grafik pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3. Uji t Variabel Pengalaman Kerja

3. Pengujian Variabel Pengalaman Kerja

Hipotesis :

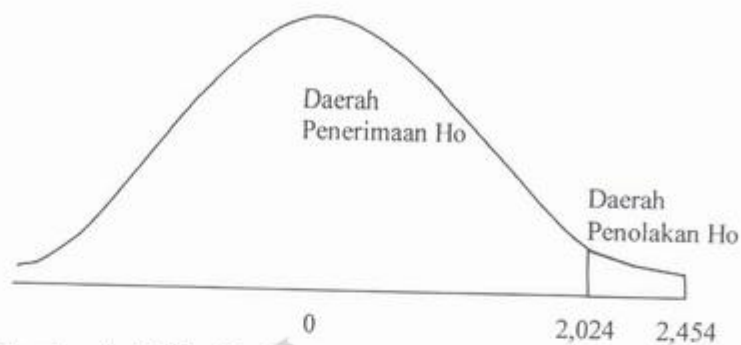
$H_0 : b_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap Nilai Kerja

$H_a : b_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Iklim Organisasi terhadap Nilai Kerja

Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X_3 (Iklim Organisasi) diperoleh nilai t hitung = 2,454 dengan tingkat signifikansi 0,019. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai t tabel dengan $df = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ diperoleh sebesar 2,024. Maka t hitung (2,454) > t tabel (2,024) yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .

Hasil nilai signifikansi pengujian variabel Iklim Organisasi diperoleh sebesar 0,019. Nilai tersebut berada di bawah 0,05. Jadi dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja. Dengan nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi positif terhadap Nilai Kerja. Dengan kata lain jika terjadi peningkatan dalam Iklim Organisasi maka akan dapat meningkatkan Nilai Kerja karyawan.

Grafik pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4. Uji t Variabel Iklim Organisasi

B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis :

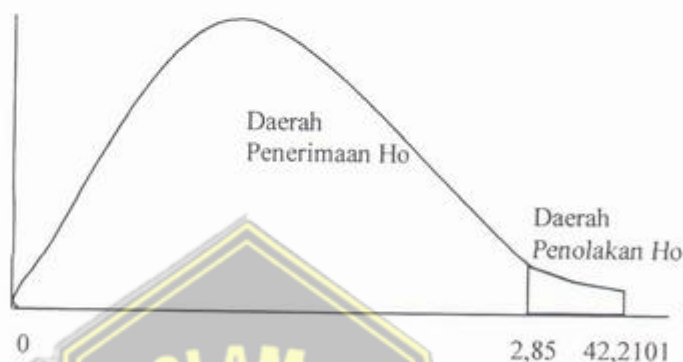
$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Nilai Kerja

$H_a : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Nilai Kerja

Dari hasil pengujian dengan SPSS diperoleh F hitung = 42,210 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai F tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 42 - 3 - 1 = 38$ diperoleh sebesar 2,85. Dengan demikian hasil nilai signifikansi F hitung ($42,210 > F \text{ tabel } (2,85)$). Hasil signifikansi uji F sebesar 0,000 juga menunjukkan nilai yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Aspirasi Kerja, Pengalaman

Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja dapat terbukti.

Grafik pengujian hipotesisnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.5. Uji F

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R^2 dari model regresi.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 dapat diketahui bahwa nilai adjusted R^2 yang diperoleh sebesar 0,751. Hal ini berarti 75,1% Nilai Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Iklim Organisasi, sedangkan selebihnya 24,9% Nilai Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspirasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi akan berpengaruh positif terhadap nilai kerja karyawan. Pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 75,1% diperoleh dari ketiga variabel tersebut.

Aspirasi kerja merupakan salah satu keinginan atau hasrat untuk dapat dengan sungguh-sungguh menerapkan segala kemampuannya dalam bekerja. Jika kondisi ini secara konsisten dapat terlaksana maka hasil kerja yang dinyatakan dengan nilai kerja sebagai hasil akhirnya akan terpenuhi. Pengujian secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh aspirasi kerja tersebut terhadap nilai kerja.

Pengalaman kerja dalam hal ini akan merupakan suatu proses yang penting dalam pengembangan keahlian dan ketrampilan seseorang. Dalam berbagai hal pengalaman kerja ini muncul sebagai suatu hal yang melebihi dari hanya sekedar pendidikan formal. Hasil pengujian parsial dalam penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh positif yang signifikan dari pengalaman kerja tersebut terhadap nilai kerja.

Iklim organisasi akan memberikan penunjang yang juga dapat memberikan kontribusi yang penting bagi produktivitas kerja karyawan. Gaya dan budaya organisasi yang mengutamakan keterbukaan, akan memberikan satu hasil yang baik terhadap produktivitas kerja yang dapat dikarakterisasikan dari nilai kerja karyawannya. Pengujian secara parsial dari penelitian ini juga menunjukkan bukti adanya pengaruh tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di muka serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Aspirasi Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,036 > t tabel (2,024) dengan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Semakin baik Aspirasi Kerja karyawan maka akan semakin tinggi Nilai Kerja karyawan yang dihasilkan.
2. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,175 > t tabel (2,024) dengan taraf signifikansi $0,036 < 0,05$. Semakin baik Pengalaman Kerja karyawan maka akan semakin tinggi Nilai Kerja yang dihasilkan.
3. Iklim Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,454 > t tabel (2,024) dengan taraf signifikansi $0,019 < 0,05$. Semakin baik Iklim Organisasi maka semakin tinggi Nilai Kerja yang dihasilkan.
4. Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 42,210 > F tabel (2,85) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Koefisien determinasi yang dinilai dengan adjusted R^2 model regresi menunjukkan angka sebesar 0,751 yang berarti bahwa 75,1% Nilai Kerja karyawan dipengaruhi oleh Aspirasi Kerja, Pengalaman Kerja dan iklim Organisasi, dan selebihnya 24,9% Nilai Kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Pentingnya akan rangsangan kepada karyawan untuk mengeluarkan aspirasinya sendiri tanpa ada tekanan yang berlebihan dari atasan dalam hal ini perlu diterapkan, seperti perhatian dari pimpinan, kesesuaian rekan kerja dan sebagainya.
2. Perlunya ditetapkan budaya organisasi sebagai satu standar kerja bagi karyawan di lingkungan fakultas yang mengutamakan kebersamaan, kerjasama yang baik dan obyektifitas penilaian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexs, Nitisemito, 1988, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Flippo. E.B., 1989, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman, Suan Husnan, 1993, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Koontz, Hatold. C.O Donnel, 1995, *Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moekijat, 1997, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir Jaya, Bandung.
- Stoner, James, Freeman, Gilbert, 1996, *Manajemen*, Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Suprihanto, John, 1996, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T.Hani Handoko, 1997, *Manajemen* BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi, 1991, *Metodologi Research*, Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Jalahudin Rahmad, 1993, *Pengantar Statistik*, PT.Rineka Cipta, Yogyakarta.

DAFTAR KUISIONER

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Jenis Kelamin :
4. Umur :
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. Tamat SMU
 - b. Tamat S1
 - c. Tamat S2
 - d. Lainnya
6. Status Perkawinan :
 - a. Kawin
 - b. Belum kawin

B. Aspirasi Kerja

1. Apakah semangat kerja berpengaruh sekali terhadap aspirasi kerja anda ?
 - a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Cukup mempengaruhi
 - d. Kurang mempengaruhi
 - e. Tidak mempengaruhi

2. Apakah aspirasi kerja sesuai dengan tingkat harapan dan kenyataan yang ada ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
3. Bagaimana usaha yang dilakukan organisasi dalam mencapai aspirasi kerja ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
4. Bagaimana loyalitas anda dalam bekerja ?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
5. Bagaimana menurut Anda tenaga kerja yang ada dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi ?
- a. Sangat baik



- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

C. Pengalaman Kerja

1. Apakah jenis pendidikan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang ada ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
2. Apakah lamanya kerja mempengaruhi terhadap tingkat pengalaman kerja ?
 - a. Sangat mempengaruhi
 - b. Mempengaruhi
 - c. Cukup mempengaruhi
 - d. Kurang mempengaruhi
 - e. Tidak mempengaruhi
3. Apakah pengalaman kerja memerlukan pelatihan kerja ?
 - a. Sangat memerlukan
 - b. Memerlukan
 - c. Cukup memerlukan

- d. Kurang memerlukan
 - e. Tidak memerlukan
4. Apakah ketrampilan tenaga kerja sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
5. Apakah pengalaman kerja anda berpengaruh dengan karier anda ?
- a. Sangat berpengaruh
 - b. Berpengaruh
 - c. Cukup berpengaruh
 - d. Kurang berpengaruh
 - e. Tidak berpengaruh
- 

D. Iklim Organisasi

1. Apakah perusahaan/organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk maju ?
- a. Sangat memberikan
 - b. Memberikan
 - c. Cukup memberikan
 - d. Kurang memberikan
 - e. Tidak memberikan

2. Apakah perusahaan/organisasi selama ini memberikan kenaikan pangkat secara obyektif ?
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Cukup setuju
 - Kurang setuju
 - Tidak setuju
3. Bagaimana hubungan kerja anda dengan teman kerja anda ?
- Sangat baik
 - Baik
 - Cukup baik
 - Kurang baik
 - Tidak baik
4. Apakah atasan anda menekan anda dalam bekerja ?
- Sangat tidak menekan
 - Tidak menekan
 - Cukup menekan
 - Menekan
 - Sangat menekan
5. Bagaimana hubungan karyawan dengan atasan ?
- Sangat baik
 - Baik
 - Cukup baik

- d. Kurang baik
- e. Tidak baik

E. Nilai Kerja

1. Bagaimana sikap Anda terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi selama ini ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
2. Bagaimana menurut Anda sikap tenaga kerja terhadap atasan dalam melakukan hubungan kerja ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
3. Apakah organisasi menghargai usaha yang anda lakukan bagi organisasi ?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju



- d. Kurang setuju
 - e. Tidak setuju
4. Apakah gaji yang anda terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
5. Apakah pekerjaan yang Anda kerjakan selama ini sudah sesuai dengan tingkat ketrampilan yang Anda miliki ?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai





Frequencies Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	7.1	7.1	7.1
	4	22	52.4	52.4	59.5
	3	16	38.1	38.1	97.6
	2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	4.8	4.8	4.8
	4	19	45.2	45.2	50.0
	3	17	40.5	40.5	90.5
	2	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	9.5	9.5	9.5
	4	18	42.9	42.9	52.4
	3	16	38.1	38.1	90.5
	2	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	4.8	4.8	4.8
	4	21	50.0	50.0	54.8
	3	16	38.1	38.1	92.9
	2	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	1	2.4	2.4	2.4
4	23	54.8	54.8	57.1
3	16	38.1	38.1	95.2
2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	3	7.1	7.1	7.1
4	22	52.4	52.4	59.5
3	17	40.5	40.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	1	2.4	2.4	2.4
4	23	54.8	54.8	57.1
3	16	38.1	38.1	95.2
2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	2	4.8	4.8	4.8
4	24	57.1	57.1	61.9
3	15	35.7	35.7	97.6
2	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	2	4.8	4.8	4.8
4	23	54.8	54.8	59.5
3	15	35.7	35.7	95.2
2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	2	4.8	4.8	4.8
4	27	64.3	64.3	69.0
3	13	31.0	31.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	1	2.4	2.4	2.4
4	22	52.4	52.4	54.8
3	17	40.5	40.5	95.2
2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	3	7.1	7.1	7.1
4	18	42.9	42.9	50.0
3	18	42.9	42.9	92.9
2	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	1	2.4	2.4	2.4
4	20	47.6	47.6	50.0
3	18	42.9	42.9	92.9
2	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	59.5	59.5	59.5
3	15	35.7	35.7	95.2
2	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	4.8	4.8	4.8
	4	20	47.6	47.6	52.4
	3	19	45.2	45.2	97.6
	2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	2.4	2.4	2.4
	4	26	61.9	61.9	64.3
	3	13	31.0	31.0	95.2
	2	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	7.1	7.1	7.1
	4	19	45.2	45.2	52.4
	3	18	42.9	42.9	95.2
	2	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	4.8	4.8	4.8
	4	20	47.6	47.6	52.4
	3	19	45.2	45.2	97.6
	2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	2.4	2.4	2.4
	4	22	52.4	52.4	54.8
	3	18	42.9	42.9	97.6
	2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Y 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	4.8	4.8	4.8
	4	24	57.1	57.1	61.9
	3	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, Aspirasi Kerja		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Nilai Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.751	1.059

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, Aspirasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.133	3	47.378	42.210	.000 ^a
	Residual	42.652	38	1.122		
	Total	184.786	41			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, Aspirasi Kerja

b. Dependent Variable: Nilai Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.042	1.527		1.337	.189
	Aspirasi Kerja	.352	.116	.409	3.036	.004
	Pengalaman Kerja	.269	.124	.257	2.175	.036
	Iklim Organisasi	.272	.111	.303	2.454	.019

a. Dependent Variable: Nilai Kerja

DATA HASIL PENELITIAN

No	Aspirasi Kerja					Pengalaman Kerja					Iklim Organisasi					Nilai Kerja								
	1	2	3	4	5	Jml	1	2	3	4	5	Jml	1	2	3	4	5	Jml	1	2	3	4	5	Jml
1	4	4	3	3	4	18	4	4	5	4	3	20	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19
2	4	4	3	4	4	18	4	3	5	3	4	18	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19
3	3	3	4	4	3	18	5	4	4	5	4	21	3	3	4	3	3	16	4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	4	18	4	3	4	4	4	18
6	4	4	3	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	18
7	3	4	5	3	4	19	4	5	4	4	5	22	4	5	4	3	5	21	4	5	4	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	18	3	4	4	4	4	18
9	2	3	2	2	2	11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	12	2	3	2	3	3	12
10	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	3	16	3	3	3	4	3	17	4	3	4	3	3	18
11	3	2	2	3	3	13	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
12	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18
13	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
14	4	4	3	3	3	18	4	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
15	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	16
16	4	4	3	4	3	17	4	4	4	3	3	19	4	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16
17	4	3	5	5	3	20	4	3	5	4	4	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	17
18	4	4	3	4	4	19	5	3	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	19
19	3	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	17	4	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	21
20	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	18
21	3	4	3	3	3	16	4	3	4	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	14
22	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	21
23	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	18
24	4	3	4	3	3	19	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	18
25	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14
26	4	3	4	2	4	17	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
29	5	3	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21	5	5	3	4	4	22	4	5	4	4	5	22
30	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	16
31	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	13	3	4	3	3	3	16
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	16
33	3	3	3	3	4	17	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	17
34	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	18
35	4	4	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	18
36	3	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	4	18
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	19
38	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	18
39	4	3	4	3	4	18	5	4	3	4	3	19	4	3	4	4	4	18	4	3	4	4	4	18
40	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	15	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
41	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	4	16	3	4	4	4	3	18	4	2	3	4	3	16
42	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	22	3	5	4	4	4	20

Tabel_F

1	161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	243.91	245.95	248.01	249.05	250.10	251.14	252.20	253.25
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.39	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.02	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.39	2.35
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.23	2.19
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.42	2.35	2.31	2.27	2.23	2.19	2.15
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.20	2.16	2.12	2.08
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.80	2.69	2.61	2.54	2.49	2.44	2.37	2.30	2.23	2.19	2.15	2.11	2.07	2.03
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.20	2.16	2.12	2.08	2.04	2.00
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.24	2.17	2.13	2.09	2.05	2.01	1.96
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.21	2.14	2.10	2.06	2.02	1.98	1.94
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.11	2.07	2.03	1.99	1.95	1.90
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.16	2.09	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.06	2.02	1.98	1.94	1.89	1.84
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.35	2.30	2.25	2.18	2.11	2.04	2.00	1.96	1.91	1.87	1.82
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.33	2.28	2.23	2.16	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.08	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.13	2.06	1.99	1.94	1.89	1.84	1.79	1.74
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.78	1.73
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.17	2.10	2.03	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76	1.71
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.02	1.95	1.89	1.84	1.79	1.74	1.69
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.08	2.01	1.94	1.88	1.83	1.78	1.73	1.68
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.07	2.00	1.93	1.87	1.82	1.77	1.72	1.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.06	1.99	1.92	1.86	1.81	1.76	1.71	1.66
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.05	1.98	1.91	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.04	1.97	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.47	2.36	2.27	2.21	2.15	2.10	2.03	1.96	1.89	1.83	1.78	1.73	1.68	1.63
37	4.11	3.25	2.86	2.62	2.46	2.35	2.26	2.20	2.14	2.09	2.02	1.95	1.88	1.82	1.77	1.72	1.67	1.62
38	4.10	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08	2.01	1.94	1.87	1.81	1.76	1.71	1.66	1.61
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08	2.01	1.94	1.87	1.81	1.76	1.71	1.66	1.61
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08	2.01	1.94	1.87	1.81	1.76	1.71	1.66	1.61
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	1.99	1.91	1.83	1.78	1.73	1.68	1.63	1.57
43	4.07	3.21	2.82	2.58	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	1.99	1.91	1.82	1.77	1.72	1.67	1.62	1.56
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	1.99	1.91	1.82	1.77	1.72	1.67	1.62	1.56
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	1.98	1.90	1.81	1.76	1.71	1.66	1.61	1.55
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	1.97	1.89	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.54
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	1.96	1.88	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.53
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.96	1.88	1.79	1.75	1.70	1.64	1.59	1.53
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.96	1.88	1.79	1.75	1.70	1.64	1.59	1.52
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.95	1.87	1.78	1.74	1.69	1.63	1.58	1.51

Tabel_t

d.f	t_0.1	t_0.05	t_0.025	t_0.01	t_0.005	d.f
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	1
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	2
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	3
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	4
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	6
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	7
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	8
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	9
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	10
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	11
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	12
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	13
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	14
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	15
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	16
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	17
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	18
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	19
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	20
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	21
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	22
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	23
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	24
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	25
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	26
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	27
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	28
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	29
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	30
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	31
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	32
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	33
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	34
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	35
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	36
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	37
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	38
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	39
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	40
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	41
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	42
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	43
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	44
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	45
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	46
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	47
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	48
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	49
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	50



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box. 1054 SEMARANG 50112 Telp. 6583584 (8 sal), 6594834 Fax. 6582455, 6594834

Nomer : 14/B.I/SA-E/I/2003
Lamp. : 1 (satu) berkas
Hal : PERMOHONAN RISET

Kepada : Yth. Pimpinan
Fakultas Ekonomi Unissula
Jl. Raya Kaligawe KM. 4
Semarang.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami beritahukan dengan hormat bahwa dalam rangka penyusunan skripsi, maka mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula perlu melakukan penelitian. Untuk itu kami mohon kepada Bapak agar memberi ijin riset untuk mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Ahmad Syarif Hidayat
NIM : 04.99.6657
Semester : VII
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Tawang Rejosari No. 44
Semarang.

Judul Riset : Analisis Faktor - Faktor Nilai Kerja Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas segala perhatian dan bantuan bapak kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mhs.yang bersangkutan

Ahmad Syarif Hidayat.

28/1-03

Acc

Di periksa dan ...

Semarang, 24 Januari 2003

Dekan .



Drs. Moch Zulfa, MM