

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR BESAR PADA PT. IVO MAS TUNGGAL SSMM DI KECAMATAN KANDIS

Oleh

Hendrayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : hendrayani@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *The research was conducted at PT. Ivo Mas Tunggal. Based on the background of the research stated above, Data analysis in this study was carried out using method descriptive and quantitative . Method descriptive that is data analysis with way decomposition theories contained in list library and connected with data obtained from results research that will collected, grouped and tabulated then taken conclusion . And method quantitative with technique multiple linear regression . Samples taken in research this is amounting to 98 people (respondents), the results of the research were obtained obtained results from uji_F from table above to show Sig value. As much as 0,000 more small from 0.05%. Or value F_count as big as 21,847 Meanwhile value F table could obtained namely $N1 = k-1$ ($7-1 = 6$) and $N2 = nk$ ($60-7 = 53$) then obtained value F table at $N1 = 6$ and $N2 = 53$ so obtained value F table amounting to 2.28 then could concluded that in a manner together (wage adequate, fair treatment, tranquility work , feeling recognized , award on results work , distributor feeling) has a significant effect to Satisfaction Work society at PT. Ivo Mas Tunggal SSMM in Kandis Subdistrict , and value Adjusted R_Square of 0679 means magnitude influence / contribution or contributions made variable free that is adequate wages, fair treatment, tranquility work , feeling recognized , award on results work , distributor feeling to satisfaction consumer as big as 67.9 percent while the rest amounted to 32.1 percent influenced by other factors that don't enter in research.*

Keywords : *Wages Enough, Fair Treatment, Tranquility Work, feeling Recognized, Award on Results Work, Work Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan adanya fasilitas yang lengkap serta pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat

tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumberdaya manusia yang mampu bersaing. Sumberdaya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu cara untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan

yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi baru akan dapat tercapai apabila perusahaan dapat memperhatikan karyawannya. Karena karyawan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Apabila karyawan sudah merasa puas dalam bekerja mereka akan bekerja dengan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai kepuasan kerja untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Dengan mempunyai karyawan yang memiliki kepuasan kerja sudah pasti karyawan tersebut akan nyaman bekerja dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan tidak akan mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut karyawan baru dan biaya pemberian pesangon untuk karyawan yang berhenti, serta akan terciptanya suasana kerja yang nyaman karena tidak terlalu sering pergantian karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapaitujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitaskinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi denganperkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitifoleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yangpotensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebihmeningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaanmampu mencapai target produksi secara maksimal. Pada akhirnya, perusahaan

bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kemampuan organisasi dalam memahami dan mendefinisikan kepuasan karyawan tidaklah mudah, karena setiap individu karyawan memiliki karakteristik, baik pengetahuan, sosial, *basic family*, *basic education*, pengalaman dan harapan yang tidak sama. Ketika apa yang diharapkan oleh karyawan sama dengan yang diperoleh dan atau dirasakan maka kepuasan kerja tercapai, sebaliknya jika harapan tidak sesuai dengan apa yang telah dialami dan dirasakan maka dapat dipastikan karyawan tidak mencapai kepuasan kerja.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi puas dalam pekerjaannya, diantaranya jaminan financial, perlakuan yang adil, lingkungan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

PT. Ivo Mas Tunggal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan minyak CFO yang berada di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak, jumlah karyawan dari perusahaan yang berada di pabrik dapat dilihat pada table 1 di bawah ini :

Tabel 1
Data Jumlah karyawan PT. Ivo Mas Tunggal tahun 2017 s.d 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2017	154 orang
2.	2018	151 orang
3.	2019	152 orang
4.	2020	154 orang
5.	2021	149 orang

Sumber : PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Ivo Mas Tunggal setiap tahun cenderung berfluktuasi (naik/ turun) hal ini di akibatkan berbagai hal yang terjadi pada karyawan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan memberikan kepuasan kerja hingga merasa terpuaskan dan memilih loyal terhadap pada perusahaan atau pekerjaannya, dapat kita perhatikan pada tabel berikut :

Tabel 2
Data Labour Turn Over (LTO) Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	157	4	1	154
2018	154	3	0	151
2019	151	1	2	152
2020	152	1	3	154
2021	154	6	1	149

Sumber : PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis, 2022

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah karyawan 157 orang, karyawan yang masuk sebanyak 1 orang dan yang keluar sebanyak 4 orang. Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah karyawan 154 orang, karyawan yang masuk sebanyak 0 orang dan keluar sebanyak 3 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 151 orang, karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan keluar sebanyak 1 orang. Seterusnya pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 152 orang, karyawan yang masuk sebanyak 3 orang dan keluar sebanyak 1 orang. Dan tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 154 orang, karyawan

yang masuk sebanyak 1 orang dan keluar sebanyak 6 orang.

Dari uraian diatas dapat dilihat suatu fenomena permasalahan yang mana lima tahun terakhir banyak terjadi karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar pada PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis, keluarnya karyawan terjadi sebagian besar diantaranya atas permintaan sendiri dan ada juga pindah ke perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Dan berikut ini penulis melampirkan data tabel tentang tingkat kehadiran dan absensi karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis Kabupaten Siak sebagai berikut :

Tabel 3
Absensi Kehadiran Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kecamatan Kandis

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat
2017	154	268 Hari	5	14	14
2018	151	265 Hari	7	11	13
2019	152	266 Hari	3	9	12
2020	154	268 Hari	5	9	11
2021	149	270 Hari	8	13	18

Sumber : PT. Ivo Mas Tunggal, Kecamatan Kandis, 2022

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dikemukakan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut kedalam bentuk skripsi dengan judul ” Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis ”.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Karena hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga dengan sendirinya organisasi akan selalu siap menghadapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan usaha kearah pengembangan organisasi. Sebaliknya, suatu organisasi yang tidak didukung dengan kemampuan karyawan yang memadai akan sangat terancam keberadaannya, sebagai contoh organisasi publik tidak akan bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat manakala karyawannya

belum memahami dan menguasai tentang tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba dan karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Biasanya setiap individu akan merasa puas akan pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuannya dalam bekerja. Oleh sebab itu tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, apabila seseorang karyawan telah bekerja dan berprestasi dengan baik maka ia akan memperoleh kepuasan kerja dengan mendapatkan imbalan yang dianggap pantas dan sesuai dengan prestasinya. Akan tetapi apabila imbalan yang diterima dianggap tidak sesuai dengan prestasinya maka akan timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah

karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2013 : 132) merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, Lapine, Wesson, 2011:105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Robbins dan Judge (2011:114) memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya. Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinick, 2010:170). Defenisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih

Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2010:181), indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan yang menantang.
Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak monoton.
2. Ganjaran yang pantas.
Ganjaran yang pantas merupakan

penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada.

3. Kondisi kerja yang mendukung
Kondisi kerja yang mendukung merupakan lingkungan tempat bekerja yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan keadaan tempat kerja yang sesuai standar.
4. Rekan kerja yang mendukung
Rekan kerja yang mendukung lebih dititik beratkan pada terciptanya hubungan yang saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling adanya dukungan sesama karyawan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Diartikan dengan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Effendy dalam buku Sadano Sukirno (2010:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Upah yang cukup
Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuan dengan mengikuti kursus.
2. Perlakuan yang adil
Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka diantara mereka.
3. Ketenangan bekerja
Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga

- menyangkut kesejahteraan keluarganya.
4. Perasaan diakui
Setiap karyawan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan.
 5. Penghargaan atas hasil kerja
Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.
 6. Penyalur perasaan
Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan yang bisa menghambat gairah kerja.

Hipotesis

Dari perumusan masalah dan uraian dari teori-teori yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba membuat suatu hipotesa, “Diduga bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak adalah faktor upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan di akui, penghargaan atas hasil kerja dan penyaluran prasaan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT Tunas Antarnusa Muda (TAM) Cargo Cabang Pekanbaru, yang beralamat di Jl. SM Amin, Kel Simpang Baru, Kec. Tampan Kota Pekanbaru.

Populasi

Menurut Sekaran dalam buku Roni Andespa (2012:124) populasi merupakan sekelompok benda, kejadian, atau orang yang dijadikan objek penelitian, atau populasi adalah keseluruhan sekelompok orang, kejadian atau suatu minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ivo Mas Tunggal yang berjumlah 149 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan populasi Suharsini

Arikunto (2010:174). Sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi, Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah : 60 orang.

Jumlah sampel diketahui / di tentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar Husein:2011;146).

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi (Jumlah karyawan tahun 2017)

e = Nilai Kritis digunakan 10%

149

$$n = \frac{149}{1 + 149 (0,1)^2}$$

n = 59,83 (dbulatkan 60 orang)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan panduan wawancara yang dibuat. Wawancara dilakukan terhadap unsur pimpinan dan karyawan PT. Ivo Mas Tunggal.

2) Angket/ Kuesioner

Dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada karyawan PT. Ivo Mas Tunggal. Data yang diambil berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan

Metode Analisa Data

Di dalam menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan Kuantitatif, deskriptif yaitu suatu teknik dengan cara mengumpulkan semua data, kemudian data dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan rumus regresi linier berganda.

Regresi linier berganda yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), dan juga dapat digunakan sebagai alat untuk memahami naik atau turunnya variabel terikat (Jenita :2008:101).

Rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + \sum$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

1. X1 = Upah yang cukup
2. X2 = Perlakuan yang adil
3. X3 = Ketenangan Bekerja
4. X4 = Perasaan di akui
5. X5 = Penghargaan atas hasil kerja
6. X6 = Penyalur perasaan

\sum = Epsilon

Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrument itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau bahan tes dinyatakan valid, jika harga koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliability

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka

menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2011: 177), uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terdapat multikolinieritas. Model regresi dikatakan multikolinieritas bila *Coefficient Correlations^a* besar dari 0,8. Atau dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF mendekati angka 1 dan kecil dari angka 10 mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2011: 179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2011: 179), uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data pada variable-variabel pilihan. Model korelasi yang baik bila tidak terjadi autokorelasi. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi yang baik maka dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (d) dengan kriteria: Jika $d < d_L$ terdapat autokorelasi

Jika $d > 4-d_L$ terdapat autokorelasi
 Jika $d_U > d < 4-d_U$ tidak terdapat autokorelasi
 Pengujian tidak meyakinkan jika:
 $d_L \leq d \leq d_U$
 $4-d_L \leq d \leq 4-d_U$

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak/simultan. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara serempak/bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 334).

b. Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 335).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu dengan mengalikannya dengan 100% (J. Supranto, 2009: 336).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Item	r_hitung	r_tabel	Ket
Upah Yang Cukup (X1)	Pernyataan X1 yang ke_1	0.708	0.2542	Valid
	Pernyataan X1 yang ke_2	0.720		
	Pernyataan X1 yang ke_3	0.528		
Perlakuan Yang Adil (X2)	Pernyataan X2 yang ke_1	0.687		
	Pernyataan X2 yang ke_2	0.654		
	Pernyataan X2 yang ke_3	0.692		
Ketenangan Kerja (X3)	Pernyataan X3 yang ke_1	0.549		
	Pernyataan X3 yang ke_2	0.638		
	Pernyataan X3 yang ke_3	0.590		
	Pernyataan X3 yang ke_1	0.549		
Perasaan Diakui (X4)	Pernyataan X4 yang ke_1	0.543		
	Pernyataan X4 yang ke_2	0.632		
	Pernyataan X4 yang ke_3	0.515		
Penghargaan atas Hasil Kerja (X5)	Pernyataan X5 yang ke_1	0.640		
	Pernyataan X5 yang ke_2	0.707		

	Pernyataan X5 yang ke_3	0.723		
Penyalur Perasaan (X6)	Pernyataan X6 yang ke_1	0.520		
	Pernyataan X6 yang ke_2	0.708		
	Pernyataan X6 yang ke_3	0.563		
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan Y yang ke_1	0.383		
	Pernyataan Y yang ke_2	0.463		
	Pernyataan Y yang ke_3	0.343		
	Pernyataan Y yang ke_4	0.496		
	Pernyataan Y yang ke_5	0.403		

Sumber : Data olahan tahun 2022

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan Metode *Corrected Item-Total Correlation*. nilai r hitung ($df = n-2, = 60-2 = 58$ dan $\alpha = 0,05$, maka r tabel = 0.2542. Untuk r_hitung dapat Metode *Corrected Item-Total Correlation*.

Berdasarkan Tabel 9 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai r_hitung lebih besar dari nilai r_tabel (0.2542), Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh

pernyataan sudah valid, artinya kuesioner yang menjawab adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrumen yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama.

Tabel 5
Uji reliabilitas Tiap Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Upah Yang Cukup (X1)	0.801	Reliabel/handal
Perlakuan Yang Adil (X2)	0.822	Reliabel/handal
Ketenangan Kerja (X3)	0.759	Reliabel/handal
Perasaan Diakui (X4)	0.737	Reliabel/handal
Penghargaan atas Hasil Kerja (X5)	0.830	Reliabel/handal
Penyalur Perasaan (X6)	0.759	Reliabel/handal
Kepuasan Kerja (Y)	0.661	Reliabel/handal

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

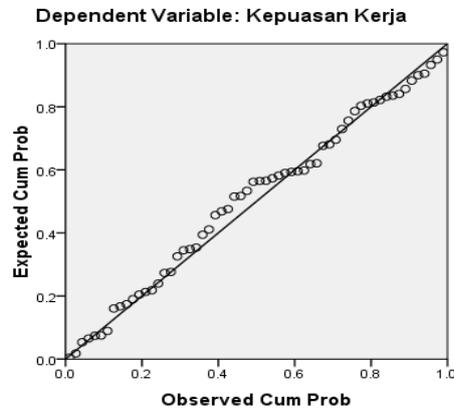
Berdasarkan Tabel 10 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3, X4 dan Y, memiliki nilai lebih besar dari 0.6 yang berarti reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel/ jawababn responden sudah konsisten dari waktu kewaktu.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan uji regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum. Uji yang dilakukan adalah dengan pendekatan grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2005:49). Berikut adalah output hasil SPSS.

Gambar 1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



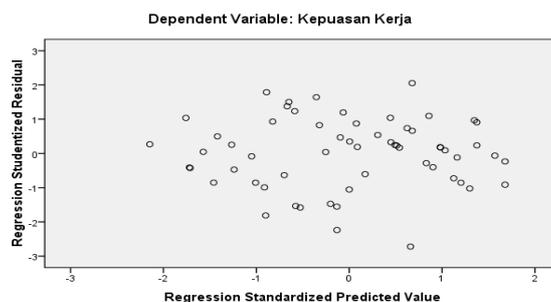
Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden sebanyak 60 orang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis ini bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan dan sebaran data antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar berikut ini:

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, artinya jawaban responden tidak sama yaitu ada yang menjawab sangat setuju, setuju, cukup setuju, dan tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Analisa ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas saling berpengaruh, Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,0001 (Ghozali :2006). Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 11 berikut ini:

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.639	1.277		
	Upah Yang Cukup	.320	.098	.657	1.523
	Perlakuan Yang Adil	.323	.120	.419	2.387
	Ketenangan Kerja	.252	.121	.502	1.991
	Perasaan Diakui	.347	.136	.446	2.241
	Penghargaan atas Hasil Kerja	.345	.145	.308	3.248
	Penyalur Perasaan	-.417	.171	.265	3.774

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 11 bahwa Nilai VIF pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF tersebut lebih kecil dari 5, sedangkan untuk Nilai *Tolerance* pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas, yaitu di atas 0,0001. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable bebas tidak terkena masalah dari

multikolinieritas atau variabel bebas tidak saling berpengaruh.

Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda yaitu: $Y=a_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4$

Berikut hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel:

Tabel 7
Koefesien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.639	1.277	4.417	.000
	Upah Yang Cukup	.320	.098	3.265	.002
	Perlakuan Yang Adil	.323	.120	2.690	.010
	Ketenangan Kerja	.252	.121	2.089	.041
	Perasaan Diakui	.347	.136	2.542	.014
	Penghargaan atas Hasil Kerja	.345	.145	2.376	.021
	Penyalur Perasaan	-.417	.171	-2.438	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 12 dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.639 + 0.320X_1 + 0.323X_2 + 0.252X_3 + 0.347X_4 + 0.345X_5 - 0.417X_6$$

Dimana:

5.639 = adalah bilangan konstanta yang berarti jika variabel bebas yaitu Upah Yang Cukup, Perlakuan Yang Adil, Ketenangan Kerja, Perasaan Diakui, Penghargaan atas Hasil Kerja, Penyalur Perasaan.

($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$), memiliki nilai tetap atau bernilai nol, maka keputusan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis hanya sebesar 5.639 satuan.

$0.320X_1$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu upah yang cukup yang berarti setiap peningkatan variabel upah yang cukup sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis naik sebesar 0.320 satuan.

$0.323X_2$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu perlakuan yang adil yang berarti setiap peningkatan variabel perlakuan yang adil sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis naik sebesar 0.323 satuan.

$0.252X_3$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu ketenangan kerja yang berarti setiap peningkatan variabel ketenangan kerja sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis naik sebesar 0.252 satuan.

$0.347X_4$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu perasaan diakui yang berarti setiap peningkatan variabel perasaan diakui sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal

SSMM Di Kecamatan Kandis naik sebesar 0.347 satuan.

$0.345X_5$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu penghargaan atas hasil kerja yang berarti setiap peningkatan variabel penghargaan atas hasil kerja sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis naik sebesar 0.345 satuan.

$-0.417X_6$ = adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas, yaitu penyalur perasaan yang berarti setiap peningkatan variabel penyalur perasaan sebesar satu satuan maka kepuasan karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis turun sebesar 0.417 satuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi berganda ada satu variabel bebas yang memiliki arah hubungan negatif, yaitu pada variabel Penyalur Perasaan (X_6).

Pengujian Hipotesis

Uji_t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial atau satu persatu antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), berdasarkan hasil regresi Uji_t dilakukan dengan membandingkan nilai Sig (signifikansinya) dengan tingkat kesalahan 5% (Syafrizal helmi situmorang 2011:97), atau nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ($n-2/$ alfa 5%) diperoleh nilai t_{tabel} : $60-2 = 58$ pada alfa 0.05, maka nilai t_{tabel} sebesar 2.0017. Berikut adalah hasil out put SPSS untuk uji_t.

Tabel 8
Uji_t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.639	1.277	4.417	.000
	Upah Yang Cukup	.320	.098	3.265	.002
	Perlakuan Yang Adil	.323	.120	2.690	.010
	Ketenangan Kerja	.252	.121	2.089	.041

Perasaan Diakui	.347	.136	2.542	.014
Penghargaan atas Hasil Kerja	.345	.145	2.376	.021
Penyalur Perasaan	-.417	.171	-2.438	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berikut adalah penjelasan tiap variabel:

1. Upah Yang Cukup (X1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel upah yang cukup yaitu 3.265 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel upah yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

2. Perlakuan Yang Adil (X2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel perlakuan yang adil yaitu 2.690 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel perlakuan yang adil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

3. Ketenangan Kerja (X3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ketenangan kerja yaitu 2.089 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel ketenangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

4. Perasaan Diakui (X4)

Nilai t_{hitung} untuk variabel perasaan diakui yaitu 2.542 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel perasaan diakui berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

5. Penghargaan atas Hasil Kerja (X5)

Nilai t_{hitung} untuk variabel penghargaan atas hasil kerja yaitu 2.376 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel penghargaan atas hasil kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

6. Penyalur Perasaan (X6)

Nilai t_{hitung} untuk variabel penyalur perasaan yaitu -2.438 sedangkan nilai t_{tabel} yaitu 2.0017, maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . maka variabel penyalur perasaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

Berdasarkan keterangan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dan variabel bebas yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel Upah Yang Cukup (X1). Dan variabel bebas Penyalur Perasaan (X6) berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis, artinya semakin naik/banyak karyawan melakukan penyaluran perasaan maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Uji_F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama- sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel kebudayaan, sosial, pribadi, dan psikologi secara bersama-sama terhadap variabel keputusan. Berikut adalah hasil out put SPSS

Tabel 9
Uji_F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.897	6	51.150	21.847	.000 ^a
Residual	124.086	53	2.341		
Total	430.983	59			

a. Predictors: (Constant), Penyalur Perasaan, Upah Yang Cukup, Ketenangan Kerja, Perasaan Diakui, Perlakuan Yang Adil, Penghargaan atas Hasil Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 14 diatas maka diperoleh hasil dari uji_F dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. Sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05%. Atau nilai F_hitung sebesar 21.847 Sedangkan nilai F_tabel dapat diperoleh yaitu $N1=k-1$ ($7-1=6$) dan $N2=n-k$ ($60-7=53$) maka diperoleh nilai F_tabel pada $N1 =6$ dan $N2 =53$ sehingga diperoleh nilai F_tabel sebesar 2.28 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan kerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, penyalur perasaan) berpengaruh yang

signifikan terhadap Kepuasan Kerja masyarakat pada PT. Ivo Mas Tunggal SSMM Di Kecamatan Kandis.

Koefisien Determinasi

Nilai ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh/sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini yang digunakan adalah Adjusted R Square, karena variabel bebas yang digunakan lebih dari satu. Berikut adalah tabel koefisien determinasi.

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.679	1.53011

a. Predictors: (Constant), Penyalur Perasaan, Upah Yang Cukup, Ketenangan Kerja, Perasaan Diakui, Perlakuan Yang Adil, Penghargaan atas Hasil Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 15 diatas diperoleh nilai Adjusted R_ Square sebesar 0.679 artinya besarnya pengaruh/sumbangan atau kontribusi yang diberikan variabel bebas yaitu upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan kerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, penyalur perasaan terhadap kepuasan konsumen sebesar 67.9 persen sedangkan sisanya sebesar 32.1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

a. Hasil uji validitas, diperoleh seluruh variabel valid. Dan uji reliabilitas data sudah konsisten atau reliabel, serta hasil

uji Asumsi klasik, seruruh variabel tidak melanggar asumsi klasik.

b. Hasil uji_t variable bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Hasil Uji_F seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

d. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.679, artinya besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 67,9

persen sedangkan sisanya sebesar 32,1 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian , Jakarta, Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Andespa, Roni. 2012. Metodologi Riset Bisnis. Penerbit Al-Huda Press. Pekenbaru
- Colquit, Jason A. Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. 2011. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo.2013. Perilaku Dalam Organisasi. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki.2010. Organizational Behavior. New York. McGraw-Hill.
- Meliani Sembiring (2007), dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk di Jl. Gatot Soebroto Jakarta, UKI.
- Natassia Ayudiarini (2011) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011.Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- McShane, Steven L. and Marry Ann Von Glinow. 2010.Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Sukirno, Sadano. Dkk, 2010. Pengantar Bisnis. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Yulinda Sri WH (2009) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Luar Dinas Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan, USU.
- Wursanto, 2013. “ Dasar- Dasar Ilmu Organisasi”. Yogyakarta : Andi.