

**PENGARUH KEPUASAN KERJA  
DAN KONFLIK PERAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI DINAS PERTANIAN)**

**THESIS**



*Diajukan oleh :*

**KARDINA ARIESANDRA  
20031020072**

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**TESIS**

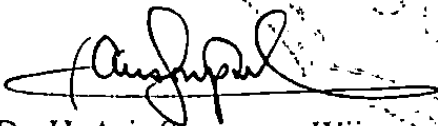
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KONFLIK PERAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI DINAS PERTANIAN)**

Diajukan Oleh:

Kardina Ariesandra  
NIM: 20031020072

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt., M.M.

Tanggal...7...Nopember...2005.

Pembimbing II



Dra. Sri Handari, M.Si

Tanggal...21...Nopember...2005.

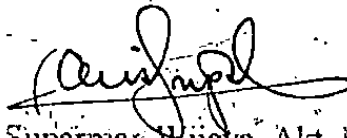
**TESIS**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KONFLIK PERAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI DINAS PERTANIAN)**

Diajukan Oleh :

**KARDINA ARIESANDRA**  
20031020072

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal, 9 Desember 2005  
Yang terdiri dari



**Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M.**  
Ketua Tim Penguji



**Dra. Sri Handari, M.Si.**  
Anggota Tim Penguji



**Drs. Wihandaru, M.Si.**  
Anggota Tim Penguji

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis 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

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*"Hidup ini menjadi indah bila kita dapat menikmatinya"*

*Dan barang siapa yang bertaqwa kepada Allah,  
maka Allah akan menjadikan kepadanya jalan keluar.  
Dan memberi rejeki kepadanya dimana ia tidak menyangka.*

*Dan barang siapa yang tawakal kepada Allah,  
maka Allah mencukupinya.*

*(Q.S: Atholay : 2-3)*

*Kupersembahkan Tesis ini Kepada Suami Tercinta yang dengan  
Segenap Cinta dan Kasih Sayang Telah Memberi Dorongan,  
Pembinaan & Pengarahan yang Tak Ternilai*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga atas berkat ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik berupa penulisan tesis dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ".

Penulisan tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang strata dua pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia kerja di lapangan dengan segala permasalahannya sehingga dapat melihat secara langsung penerapan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Aris Suparman Wijaya, Akt, M.M. dan Dra. Sri Handari, M.si., selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar mengarahkan sehingga dapat selesai.
2. Drs. Wihandaru, M.Si., selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji hasil penelitian serta memberikan masukan dan pengarahan untuk menyempurnakan tesis ini.
3. Para karyawan dan staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk penulis belajar di institusi ini.

4. Kepala Dinas Pertanian Propinsi DIY yang telah mensupport dengan memberikan ijin dan kesempatan hingga pekerjaan rutin kedinasan tidak terganggu.
5. Suami dan anak-anak, yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa tiada henti mendo'akan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, penyusun menyadari bahwa Penulisan Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, Desember 2005

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
INTISARI .....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A.     Latar Belakang.....	1
B.     Rumusan Masalah.....	1
C.     Tujuan Penelitian.....	7
D.     Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II          LANDASAN TEORI DAN HASIL PENELITIAN</b>	
<b>TERDAHULU</b> .....	9
A.     Landasan Teori .....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Konflik Peran (Role Conflict).....	15
3. Kinerja Karyawan .....	16
4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Konflik Peran, dan Kinerja .....	20
5. Penelitian Terdahulu.....	21
6. Hipotesis dan Model Penelitian.....	23
<b>BAB III         METODE PENELITIAN</b> .....	25
A.     Metode Pengumpulan Data.....	25
B.     Populasi dan Sampel.....	25
C.     Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
D.     Uji Instrumen .....	28
E.     Metode Analisa Data .....	30
1. Analisis Deskriptif.....	30
2. Metode Analisis Statistik.....	31



<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
	A. Gambaran Umum Responden.....	33
	B. Kesahihan dan Keandalan Angket Penelitian.....	36
	C. Statistik Deskriptif Variabel .....	40
	D. Tingkat Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Kinerja.....	42
	E. Analisis Regresi .....	50
	F. Pembahasan .....	52
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
	A. Kesimpulan .....	56
	B. Keterbatasan.....	56
	C. Saran .....	57
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
LAMPIRAN I	: Kuesioner .....	61
LAMPIRAN II	: Tabulasi Data Responden .....	65
LAMPIRAN III	: Hasil Uji Validasi & Reliabilitas .....	71
LAMPIRAN IV	: Hasil Uji Regresi .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah populasi dan sample .....	26
Tabel 3.2	Interval dari Masing-masing Kategori .....	31
Tabel 4.1	Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner .....	34
Tabel 4.2	Data Demografis Responden .....	34
Tabel 4.3	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 4.4	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Konflik Peran .....	38
Tabel 4.5	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Kinerja .....	39
Tabel 4.6	Deskriptif data penelitian .....	42
Tabel 4.7	Karyawan Dinas Pertanian Propinsi DIY .....	43
Tabel 4.8	Kategori dari masing-masing Aspek Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 4.9	Kategori dari masing-masing Aspek Konflik Peran .....	46
Tabel 4.10	Kategori dari masing-masing Aspek Kinerja .....	48
Tabel 4.11	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	50

## INTISARI

Dinas Pertanian Propinsi DIY yang berfungsi sebagai regulator dan fasilitator di masa mendatang semakin dituntut untuk mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan lebih cepat, lebih baik dan lebih murah dan organisasi yang dapat melakukan hal seperti itu adalah organisasi yang bersifat efisien, efektif dan profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY harus berupaya untuk tetap tumbuh dan berkembang, terutama setelah diberlakukannya otonomi daerah.

Oleh karena itu masalah kepuasan kerja penting untuk diperhatikan mengingat kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu tanggapan afektif yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai tanggapan atau timbal balik (*feedback*) pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu (Locke, 1976, dalam Rivai, 2001). Selain itu, faktor lain yang juga penting berkaitan dengan masalah perilaku organisasi yakni mengenai masalah konflik peran (*role conflict*). Konflik peran adalah konflik yang muncul ketika seseorang mendapat peran yang tidak sesuai dengan perilaku peran yang tepat (Gibson, 1997).

Adapun tujuan dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah 1) untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan konflik peran (*role conflict*) terhadap kinerja karyawan Instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY dan untuk menguji variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *stratified sampling* yaitu proses dimana sampel dibatasi untuk memasukkan unsur-unsur dari setiap segmen. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil temuan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan 1) Hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis; 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis; 3) Berpijak dari persamaan regresi yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Instansi Dinas Pertanian Propinsi DIY adalah variabel kepuasan kerja.

## ABSTRACT

Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta that function as regulator and facilitator is increasingly asked to be able to give service to public more quick, better, and cheaper in future. And, an organization which can do like this is an efficient, effective and professional one. It shows that institutional condition on Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta should try to keep grow and develop, especially after issuing local autonomy regulation.

Therefore, problem in job satisfaction is important to be aware in which it can affect employee performance. Job satisfaction is basically a positive, affective response or enjoyable as response or feedback of worker to do the duty and given working environment (Locke, 1976, in Rivai, 2001). In addition, other factor is also important in related to organizational behavior concerning role conflict. Role conflict is a rising conflict when one get unsuitable role to the right behavioral role (Gibson, 1997).

Therefore, objective of this research that researcher performed was; 1) to test an significant effect of job satisfaction and role conflict on employee performance in Institution of Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta and 2) to test dominant variable in influencing employee performance in institution of Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta.

Collecting sample in this research was using a stratified sampling method, it was process where sample is limited to be elements of each segment. Meanwhile analysis tool used was descriptive and multiple regression analysis.

Based on finding and data analysis done, it could be concluded that; 1) result of F-test showed that job satisfaction and role conflict simultaneously had significant influence on employee performance in institution of Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta, so that result of analysis supported the hypothesis; 2) result of t-test showed that job satisfaction and role conflict partially had significant influence on employee performance in institution of Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta, so that result of analysis supported the hypothesis; 3) based on regression equation, it indicated that dominant independent variable influenced on employee performance in institution of Agricultural Agency at Special Province of Yogyakarta was variable of job satisfaction.

*Keywords: job satisfaction, role conflict, performance, and Agricultural Agency*